

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أمحمد بوقرة - بومرداس



كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة نهاية الدراسة قدمت ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر  
شعبة : العلوم الاقتصادية

تخصص: تامينات اجتماعية وتجارية  
الموسومة بعنوان :

دور ومساهمة التقاعد في منضومة الضمان  
الاجتماعي في الجزائر  
دراسة حالة CNR وكالة بومرداس

تحت إشراف الاستاذ :  
❖ درار عياش

من إعداد الطلبة :  
❖ زموري لامية  
❖ عيسي نورة

اجيزت امام اللجنة المكونة من السادة الاساتذة:

الاستاذ	الصفة
يوسف نورالدين	رئيسا
درار عياش	مشرفا
بن رحمون حياة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2015\_2014

# شكر و عرفان

بداية نتقدم بالشكر الله سبحانه و تعالى الذي وفقنا في انجاز هذا البحث و نشكر منارة العلم و الفكر " جامعة أمحمد بوقرة " التي منحتنا الدرجة الجامعية الثانية

و نتقدم بالشكر و التقدير و العرفان لأستاذنا و مشرفنا الدكتور : درار عياش الذي شرفنا بإشرافه على هذا البحث و الذي غمرنا بالنصح و التوجيه و الإرشاد و المثابرة.

كما نتقدم بالشكر لكل عمال الصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس لمساعدتهم لنا في دراسة و فهم الجانب التطبيقي و خاصة السيد عمي محمد ماليك الذي كان مثال الأب و ليس المؤطر لنا نشكره جزيل الشكر على كل مجهوداته التي بذلها من أجلنا ، نقدم لهم كل التقدير و الامتنان .  
و نشكر جميع من ساعدنا من أساتذة و إخوة و زملاء في إنجاز هذا البحث.



# الإهداء

إلى النور الذي يشع في القلب و العقل

ومنبع ضوء الليل و النهار

إلى من سرقتا حبي و حناني

و سبب علمي و انشغالي

إلى شمسي و قمرى أبى و أمى .... أهدي عملي

كما أهدي عملي إلى كواكبي السبعي إخوتي ، و أخواتي

و إلى شموع العائلة جمال ، ياسر ، إسلام ، سلسيل ، إناس

والى أصدقائي من الحياة ، أصدقائي و زملائي

و إلى كل من زرع في نفسي بذرة أمل

أو ساعدني لأصعد درجة

أو هجعني لحمل شحنة العلم و سلاح الزمن

إلى كل هؤلاء أهدي عملي.

لاحقة

# الاه داء

الحمد لله و الصلاة و السلام على سيد الخلق و آخر المرسلين محمد عليه

أفضل الصلاة و أركى التسليم، أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي إلى أعز ما يملك المرء إلى الكوكبين اللذان أضاءا

دريبي، إلى من كانا سبب وجودي و كرسا حياتهما لخدمتي و نجاحي إلى

"الوالدين الكريمين."

إلى الذي بفضلہ رعائتي و على الخير رباني و إلى طريق المعالي هداني

و زرع الأمل في فؤادي أبي الغالي.

إليك يا جوهرة الوجود، يا نبض القلب و الحياة يا أحلى كلمة يلفظها

اللسان أمي الحبيبة.

إليكم يا إخوتي قرة و فرحة أُملي

إلى الرباعي المرح "عبد الرحمان" و "امين" و "ايمان" و "يوسف"

إلى جميع صديقاتي و إلى كل طلبة الماستر

نورة

تخصص تأمينات اجتماعية وتجارية

## قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد	81
02	يوضح الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس	85
03	يوضح : منحي بياني يمثل التوازن المالي لـ CNR لفترة 2005-2009 .	88
04	يوضح: عدد المستفيدين من معاش التقاعد على المستوى الوطني لفترة 2010-2014	89
05	يوضح: تطور عدد المستفيدين منحة التقاعد على المستوى الوطني لفترة 2010-2014	90
06	يوضح : احصائيات عامة لبعض انواع التقاعد على المستوى الوطني.	91
07	يوضح : احصائيات عامة حول منح التقاعد على المستوى الوطني.	92
08	يوضح : اجمالي عدد المستفيدين من معاش التقاعد ومنح التقاعد على المستوى الوطني.	93
09	يوضح: نسبة المستفيدين من معاش التقاعد المدفوع من الخارج	94
10	يوضح: منحنى بياني يمثل نفقات CNR وكالة بومرداس خلال فترة 2010-2014 .	96
11	يوضح: منحنى بياني يمثل مداخيل CNR وكالة بومرداس خلال فترة 2010-2014 .	97
12	يوضح : تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد CNR وكالة بومرداس خلال فترة 2010-2014 .	98
13	يوضح : تطور عدد المستفيدين من منحة التقاعد CNR وكالة بومرداس خلال فترة 2010-2014 .	100

## قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح : المقارنة بين التامين التجاري والاجتماعي	12
02	يوضح : المدة المؤهلة المطلوبة في الدول العربية	52
03	يوضح : بعض الامثلة عن كيفية احتساب لفترات المعتمدة ( اجراءات المقاصة)	59
04	يوضح : تأسيس الوظائف الرئيسية للصندوق	79
05	يوضح : التوازن المالي ل CNR فترة 2005-2009	86
06	يوضح : تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد على المستوى الوطني لفترة 2010-2014	87
07	يوضح : تطور عدد المستفيدين منحة التقاعد على المستوى الوطني لفترة 2010-2014 .	89
08	يوضح : احصائيات عامة لبعض انواع التقاعد على المستوى الوطني	90
09	يوضح : احصائيات عامة حول منح التقاعد على المستوى الوطني	91
11	يوضح : اجمالي عدد المستفيدين من معاش التقاعد ومنح التقاعد على المستوى الوطني.	92
12	يوضح : عدد المستفيدين من معاش التعاقد المدفوع من الخارج	93
13	يوضح : يمثل نفقات CNR وكالة بومرداس خلال فترة 2010-2014 .	94
14	يوضح : يمثل مداخيل CNR وكالة بومرداس خلال فترة 2010-2014 .	96

97	يوضح : تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد CNR وكالة بومرداس خلال فترة 2010-2014 .	15
98	يوضح : : تطور عدد المستفيدين من منحة التقاعد CNR وكالة بومرداس خلال فترة 2010-2014 .	16
105	يوضح :المدة الاجورة	17
106	يوضح :عملية المقاصة	18
108	يوضح : الاجور الشهرية لأحسن 5 سنوات الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي.	19

## قائمة الملاحق خاصة بالصندوق الوطني للتقاعد

رقم	عنوان الملحق
01	طلب الحصول على التقاعد العادي.
02	شهادة معدة من طرف المستخدم لتحديد الأجر المعتمدة كأساس لحساب التقاعد.
03	شهادة عمل والمدة المأجورة .
04	كشف الاجور لأحسن 5 سنوات.
05	وصل استلام الملف.
06	وثيقة قبول الملف.
07	شهادة إيقاف الاجرة
08	وثيقة طلب التحقق.
09	وثيقة التصفية.
10	طلب الحصول على التقاعد المنقول .
11	شهادة عدم العمل.
12	شهادة العزوبة
13	



الإهداء

التشكر والعرفان

فهرس المحتويات

قائمة الأشكال و الجداول

قائمة الملاحق

المقدمة

## الجانب النظري

### الفصل الأول : التأمينات الاجتماعية

- تمهيد : ..... 02
- المبحث الأول: عموميات حول التأمينات الاجتماعية..... 03
- المطلب الأول: : مفهوم الخطر الاجتماعي..... 03
- المطلب الثاني: مفهوم التأمينات الاجتماعية و تطويرها..... 06
- المطلب الثالث: خصائص و أهداف التأمينات الاجتماعية..... 13
- المبحث الثاني: المخاطر المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية..... 17
- المطلب الاول: التأمين على خطر المرض والولادة..... 17
- المطلب الثاني: التأمين العجز والتقاعد ..... 23
- المطلب الثالث: التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية..... 27

- المطلب الرابع: تامين الوفاة و البطالة.....29
- الخلاصة ..... 36

## الفصل الثاني: التقاعد كآلية تعويض في نظام التامين الاجتماعي

- تمهيد : ..... 38
- المبحث الاول: مفهوم التقاعد وتمييزه عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة.. 39
- المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد..... 39
- المطلب الثاني: أهداف و آثار نظام التقاعد..... 42
- المطلب الثالث: شروط الإحالة على التقاعد..... 47
- المبحث الثاني: أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر..... 53
- المطلب الأول: التقاعد العادي ( شروط اكتسابه) ..... 53
- المطلب الثاني: التقاعد المسبق..... 62
- المطلب الثالث: : تقاعد المجاهدين..... 66
- المطلب الرابع: أشكال التقاعد الأخرى..... 71
- الخلاصة ..... 74

## الجانب التطبيقي

### الفصل الثالث: دراسة حالة الصندوق الوطني لتقاعد..

- تمهيد : ..... 76
- المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد..... 77

77.....	المطلب الأول: تأسيس الصندوق و هيكله التنظيمي.....
81.....	المطلب الثاني: التعريف بوكالة بومرداس .....
86.....	المبحث الثاني: إحصائيات عامة .....
86.....	المطلب الأول: إحصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد CNR.....
94.....	المطلب الثاني: إحصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد ( وكالة بومرداس ).....
101.....	المبحث الثالث : دراسة تطبيقية لملف تقاعد عادي .....
101.....	المطلب الأول : الخطوات المتبعة في دراسة ملف التقاعد .....
104.....	المطلب الثاني : دراسة تطبيقية لملف تقاعد عادي .....
113.....	الخلاصة .....

## الخاتمة

115.....	التوصيات و الاقتراحات .....
----------	-----------------------------

المراجع

الملاحق

رغم التطور و التقدم الهائل الذي يحدث في العالم الحديث ما يزال الإنسان يصارع لحفظ وجوده وما فتئ يسعى يوميا إلى توفير مطالب حياته و حاجاته و تأمين غده في مواجهة أخطار المستقبل المجهول و وهو يدرك أن العمل هو السبيل الوحيد لذلك . ومن ثم فإن لكل شخص الحق في العمل و الحق في اختيار عمله ، و كل شخص يعمل له الحق في أجر عادل ومناسب يضمن له و لعائلته الحياة الكريمة.

إن العمل ضروري في حياة الإنسان ليس من الناحية الاقتصادية فحسب بل من الناحية البيولوجية أيضا إنه يشكل رقي الإنسان و يسمح له بإظهار قدراته الجسدية و العقلية ويوفر له الراحة النفسية بما يمنحه له من مزايا مادية و معنوية . غير أن اعتماد الفرد على أجرة عمله لا يكفي في غالب الأحيان لسد كل متطلباته في مواجهة المخاطر التي تحدق به في مستقبله و لا سيما في ظل التطور السريع الذي تشهده الحياة المعاصرة ، كما أن قدرة الإنسان على العمل متغيرة متذبذبة و لا تواتيه في كل مراحل العمر ، فقد تنقصه في مرحلة الطفولة و لا تلبث أن تزول عنه في مرحلة الشيخوخة كما و هي في مرحلة الشباب عرضة للانتقاص أو الزوال بمرض أو عجز ، لذا كان لابد من البحث عن وسيلة بديلة تقي العامل الأخطار التي تحيط به وبأسرته.

و قد وجدت هذه الوسيلة في نظام التأمينات الاجتماعية الذي يعتبر نتاجا لصراعات و تسويات اجتماعية و الذي شهد تطورات كثيرة حتى أصبح من المبادئ الأساسية الثابتة في القانون الدولي.

ومن ضمنه ظهر نظام التقاعد الذي يعد أحد وسائل التأمين الاجتماعي حيث جاءت فكرته إثر صراع عنيف بين العامل و رب العمل ، فقد كان المستخدم يمارس مهامه دون انقطاع من أول يوم لتسلمه العمل أو الوظيفة إلى أن يصيبه الوهن و يقعه المرض و الشيخوخة فتقطع الصلة نهائيا بينه وبين صاحب العمل و بالتالي ينقطع عنه الأجر فيترك دون اهتمام بمصيره مع عجزه عن العمل و انقطاع مورد رزقه، إذ كان تسريح العامل يتم بمجرد ظهور عجزه عن الإنتاج ، فكان لازما تدخل القانون ليحمي العامل ، فسن نظام التقاعد الذي يستفيد منه المؤمن لأنه يؤمن له دخلا تعويضا كافيا يضمن له و لأسرته العيش الكريم و حتى بعد وفاته لأرملته و أبنائه و أصوله .

ومع ازدهار العلم و الصناعة و تعقد نشاط الإنسان ، ظهرت مخاطر جديدة و متنوعة في العمل الإنساني كحوادث العمل و الأمراض المهنية و الشيخوخة المبكرة و تقادم المشكلات العملية و النفسية و

الاجتماعية ، و الضغوطات النقابية ... الخ ، أضحي التقاعد نظاما إجباريا يساهم فيه الأجير نفسه و المؤسسة التي تشغله . حدث هذا في بداية القرن التاسع عشر في أوروبا لينتشر في ما بعد في باقي دول العالم ، حيث لا نجد اليوم أية دولة تتخلى عن هذا النظام .

وفي الجزائر تميز جهاز التقاعد الموروث عن الفترة الاستعمارية بتعدد النظم و شدة التعقيد و التباين في تحصيل الاشتراكات ومنح الاداءات في مختلف النشاطات ، و الاختلاف في تغطية الأخطار المؤمنة مما دفع بالحكومة الجزائرية المستقلة إلى اتخاذ اجراءات إعادة تنظيم هذا الجهاز و إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي ككل ، و لا يزال حتي الآن المختصون في هذا المجال و النقابيون و العمال يجتهدون في تحسينها و بلورتها من خلال التعديلات الكثيرة التي أدخلت على التشريعات الصادرة في 1983 و إلى يومنا هذا للحفاظ على هذه المنظومة القانونية و على مبادئها المتمثلة في التوزيع و التضامن و الواحدية و الشمولية و التماثل .

وفي ظل التحولات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي ما انفكت تطرأ على بلادنا تحرص منظومة التأمين الاجتماعي عامة و التقاعد خاصة على تغطية العامل الجزائري و تسعى لضمان حقوق تقاعدية أفضل له تكفيه لسد حاجاته عند نهاية خدمته.

و على ضوء ما تقدم يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية :

" ما مدى مساهمة التقاعد في منظومة التأمين الاجتماعي " ؟

و تبعا للإشكالية تتدرج الأسئلة الفرعية التالية :

- ما معنى التأمينات الاجتماعية و ماهي خصائصها و أهدافها؟

- ماهي المخاطر التي تغطيها التأمينات الاجتماعية ؟

- ما هو التقاعد ؟ و ماهي أهدافه و آثاره ؟

- ما هي أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر ؟

و على ضوء هذه الأسئلة الفرعية تتبلور الفرضيات التالية :

- يقوم نظام التأمينات الاجتماعية على أساس الاشتراكات التي يدفعها المؤمن له و مساعدات الدولة و هو نظام إلزامي .
- من بين المخاطر التي تغطيها التأمينات الاجتماعية تأمينات المرض.
- تركز قاعدة النظام الجزائري للتقاعد على أساس التوزيع و التضامن بين الفئات العاملة ( الأجيال).
- إن نظام التقاعد لا يتأثر بالنشاط الاقتصادي للدولة .
- أسباب اختيار الموضوع :

ان أسباب اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب موضوعية وذاتية

- الأسباب الذاتية :

العلاقة الوطيدة بين هذا الموضوع و نوع التخصص الذي ندرسه : تأمينات اجتماعية و تجارية

إضافة إلى ذلك ميولنا الشخصي الزائد لبلدنا الجزائر جعلنا نحرص على اكتشاف القواعد التي تحكم نظام التقاعد المطبق في الجزائر.

- الأسباب الموضوعية: تتمثل أهمها في :

1- الدور المهم الذي يلعبه التامين الاجتماعي في العالم و الجزائر بالا خص.

2- معرفة ما هو التقاعد . هل هو حق أم واجب.

3- محاولة معرفة كيف تتدخل الدولة لحماية مواطنيها من كبار السن.

4- معرفة شروط الإحالة على التقاعد .

5- معرفة أنواع التقاعد المطبقة في الجزائر.

6- إضافة دراسة في هذا المجال لإثراء البحث العلمي والمكتبة.

- أهمية الدراسة :

وتتمثل الأهداف المرجوة من هذا البحث في :

- 1-إزالة الغموض على نظام التقاعد .
- 2-إعطاء نظرة شاملة و واضحة حول نظام التأمين الاجتماعي عامة ونظام التقاعد خاصة.
- 3-المساهمة في إعلام العمال و تعريفهم بحقوقهم التقاعدية .
- 4-تسليط الضوء على مختلف مراحل دراسة ملف طلب التقاعد.
- 5-إظهار مكانة نظام التقاعد و أهميته في منظومة التأمين الاجتماعي

- الدراسات السابقة لهذا الموضوع :

بعد المسح المكتبي لمختلف المصادر و المراجع المتعلقة بالموضوع ، اطلعنا على الدراسات التي كانت في سياق بحثنا من بينها ما يلي :

-زرارة صالحى الواسعة ( 2006-2007)

المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية ، مذكرة دكتوراه ، تخصص قانون خاص ، جامعة منتوري قسنطينة ، يهدف هذا البحث إلى دراسة المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية مع دراسة مقارنة في هذا المجال مع القانون التأمينات المصري .

-درار عياش ( 2004-2005)

اثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني ، حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء ، شبكة بومرداس ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة بن خدة الجزائر ، حيث تناول فيها تحليل إيرادات و نفقات المؤسسة و استعراض نسب تطورها و ذلك لتوضيح أهمية الصندوق الذي تتطور إيراداته ونفقاته من سنة الأخرى.

- زرنوح حياة ( 2013- 2014 )

عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات , دراسة ميدانية بولاية بسكرة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع ، يهدف هذا البحث الى دراسة عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات .

- صعوبات الدراسة :

اعترض مجال بحثنا جملة من الصعوبات من أهمها :

قلة المراجع و الدراسات التي تناولت موضوع التقاعد و لاسيما الدراسات في الجزائر التي تكاد تنعدم ومع ذلك قدمنا محاولة قد تكون مفيدة لمن يهمهم الأمر من باحثين وطلبة وعمال و موظفين و متقاعدين ...

- منهجية الدراسة :

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي مع دراسة حالة.

- تقسيمات البحث :

لقد اشتملت هذه الدراسة على ثلاث فصول نعرضها كمايلي:

الفصل الأول : خصص لتقديم عموميات حول التأمينات الاجتماعية واحتوى على مبحثين :

الأول: عموميات حول التأمينات الاجتماعية

الثاني: المخاطر التي تغطيها التأمينات الاجتماعية.

الفصل الثاني : قدم موضوع التقاعد كآلية تعويض في التأمين الاجتماعي وقد خصصت مباحثه الاثنان:

الأول : لدراسة التقاعد وتميزه عن حالات المشابهة الإنهاء الخدمة.

الثاني : أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر .

و انتهت الدراسة بالفصل الثالث الذي عرض حالة تطبيقية ، ويتعلق الأمر بالصندوق الوطني لتقاعد

وكالة بومرداس ، حيث احتوى على ثلاث مباحث :



الأول : تعريف وكالة بومرداس وهيكلها التنظيمي وأهدافها.

الثاني : دراسة إحصائيات حول التقاعد

ثالثا وأخيرا دراسة تطبيقية لملف طالب تقاعد في CNR وكالة بومرداس.

### تمهيد :

سعى الإنسان منذ القدم لإيجاد سبل تمكنه من تأمين متطلبات حياته و في مقدمتها الشعور بالأمن و الأمان ، الذي يعتبر من الأولويات التي يسعى لتحقيقها في مواجهة الأخطار الاجتماعية و الاقتصادية التي قد تصيبه نتيجة ممارسته لحياته العمالية ، كالمرض و العجز و الشيخوخة و إصابات العمل ، و لم يدخر الإنسان جهدا في سبيل التصدي لتلك الأخطار و تعددت الوسائل التي اعتمد عليها في تحقيق غايته ، فبدأ بفكرة التعاون العائلي و التضامن الأخوي ، و انطلق منها إلى فكرة الادخار و طلب المعونة من الآخرين ، غير أن هذه الوسائل أثبتت عجزها عن تلبية حاجته فكان لا بد من إيجاد السبل الكفيلة لتحقيق لما يصبو إليه ، و يكفل له العيش الكريم و الحياة الهانئة، فأوجد ما يسمي بالتأمينات الاجتماعية التي ستكون محل دراستنا في هذا الفصل.

و انطلاقا مما سبق ذكره فإن هذا الأخير ينقسم بدوره إلى المباحث التالية :

المبحث الأول : عموميات حول التأمينات الاجتماعية .

المبحث الثاني : المخاطر التي تغطيها التأمينات الاجتماعية .

## المبحث الأول : عموميات حول التأمينات الاجتماعية

التأمينات الاجتماعية هي ما يحققه المجتمع من حماية اجتماعية لإفراده ، من خلال تأمين أفراده و أسرهم في معيشتهم و مستقبلهم . وقد أصبحت التأمينات الاجتماعية في الوقت الحاضر من الضروريات الاجتماعية للأفراد لمواجهة ما قد يتعرضون له من مخاطر تؤدي إلى عدم قدرتهم على العمل أو إنفاصها . وتشكل التأمينات الاجتماعية إحدى أهم الركائز الاجتماعية في الدولة ولا يتوقف مفهوم التأمينات الاجتماعية على تعريفها فقط و لكن يرتبط بهذا المفهوم أهداف و خصائص التأمينات الاجتماعية و تطورها و نشأتها و هذا ما سوف نتطرق له في هذا المبحث.

### المطلب الأول : مفهوم الخطر الاجتماعي

يتعرض الإنسان منذ عصور قديمة لأخطار عديدة ينتج عنها إما خسارة مالية أو معنوية تصيب الإنسان نفسه و أسرته و آخرون ، و يقصد بالخطر لغويا الإشراف على الهلاك.

عرف كل من ويليامز و هايتز ( Williams and Heins ) "الخطر هو حالة من عدم التأكد"، و يختلف الخطر في التأمين عن المفاهيم العامة الأخرى فإذا كان مفهوم الخطر بمعناه العام يتمثل فيما يهدد الإنسان من وقوع أحداث ضارة ، فان معناه في التأمين قد لا يقتصر على ذلك بل يحقق في العديد من المناسبات لبعض الأطراف ، أحداث سارة تنتقي فيها فكرة الضرر و يتحقق ذلك في الكثير من الفرص بالنسبة للمؤمن له و الخطر بجميع مواصفاته و أصنافه يمكن تعريفه : " بأنه حادث مستقبلي الوقوع لا دخل لإرادة أحد الأطراف في حدوثه و أن يكون محله مشروعا" .<sup>1</sup> فهناك من الأخطار ما ينشا عن الطبيعة كالزلازل ، و البراكين و الفيضانات و غيرها ، و هناك أخطار تنشأ عن الحروب و الأخطار السياسية بالإضافة إلى أخطار تقلب العملة و الخطر الناتج عن الفساد الإداري و الأخطار العائلية و غيرها ، و من زاوية أخرى هناك الأخطار التي ترجع إلى عوامل

<sup>1</sup> - جديدي معراج ، "مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة 4، الجزائر 2004 ص40.

فيزيولوجية للإنسان كالشيخوخة ، المرض و الوفاة المهنية كالبطالة التي تغطيها التأمينات الاجتماعية الفكرة هي تلك المخاطر الوثيقة الارتباط بالحياة الاجتماعية<sup>1</sup>

- كما يمكن أن نعرف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى أثاره و نتائجه : ( بأنه الخطر الذي يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد الذي يتعرض له ، سواء عن طريق انخفاض الدخل أو انقطاعه لأسباب فيزيولوجية كالمرض ، العجز ، الوفاة ، و الشيخوخة أو لأسباب اقتصادية كالبطالة ، أو عن طريق زيادة الأعباء دون انخفاض الدخل كنفقات العلاج و الأعباء العائلية المتزايدة).<sup>2</sup>

- إن التطرق للتعريف السابقة يقودنا إلى التطرق لمجموعة من الأشكال المتنوعة و المحددة لمواجهة الأخطار الاجتماعية و التي يصطلح على تسميتها بالوسائل التقليدية ، والتي تعد غير كافية لتحقيق الأمن الاجتماعي للفرد و أهمها :

\* **الادخار** : يقوم الادخار على اقتطاع جزء من الدخل الفردي سيجري إنفاقه في مواجهة المخاطر و قد ينظم هذا الادخار من قبل هيئات و تعاونيات تنشئ صناديق تسمى " صناديق تعاضد" تتولى الهيئة اقتطاع اشتراكات من أفرادها و تقديمها لمن يتعرض لطارئ العون اللازم.<sup>3</sup>

إن الأسلوب التفاضلي الذي ينطوي على ايجابيات بارزة يبقى غير قادر على توفير الأمن الاجتماعي لان هناك مخاطر لا يستطيع تغطيتها كالشيخوخة ، البطالة و الأعباء العائلية.

\* **المساعدات الاجتماعية** : هي تقديم العون لمن تنزل بهم الكارثة إما بشكل مبلغ نقدي أو في شكل خدمات عينية و قد تصدر هذه المساعدات من عند الأفراد بناء على باعث داخلي ( فعل الخير و الإحسان و مساعدة الفقراء و غيرها ) ، كما يمكن و بنفس الغرض أن تصدر من جهة خيرية كالجمعيات أو الدولة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - P. darand – la politique contemporaine de sécurité social dalloz – 1953 p 61.

<sup>2</sup> - محمد حسين القاسم ، "التأمينات الاجتماعية"، (أحكام التأمين الاجتماعي على العاملين) ، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1999، ص 10.

<sup>3</sup> - محمد حسين منصور ، " قانون التأمين الاجتماعي " ، دار المعارف ، الطبعة 1، مصر، 1997 ، ص 18 .

<sup>4</sup> - رفيق سلامة ، " قانون التأمين الاجتماعي " ، الطبعة 1 ، لبنان ، 1997 ، ص 18 .

إن هذه المساعدات لها وقع خاص و هي تعبر عن مدى تضامن المجتمع مع الفرد في تحقيق الحماية و الأمن إلا أنها غير كافية لمواجهة المخاطر اليومية كالشيخوخة رغم أنها قد تكون كافية لمواجهة الأخطار الاستثنائية كالوفاة.<sup>1</sup>

ومن جهة أخرى قد لا تتمكن الدولة من تحمل هذه الأعباء و ذلك بالنظر إلى ظروفها الاقتصادية مما يجعل خزينة الدولة تتحمل التكاليف و بالإضافة إلى ذلك فان هذه المساعدة لا تمنح إلا للأشخاص الذين يثبتون فقرهم ، و هو ما يصعب تحديده عمليا ناهيك عما قد يسببه من مساس بكرامة الشخص الطالب للمساعدة .

\* **المسؤولية المدنية** : تعد المسؤولية وسيلة لحماية الفرد اجتماعيا طبقا لنظرية الخطأ ، الذي يلزم التعويض لما ألحقه من ضرر ، غير أن هذه النظرية غير كافية لأنه أحيانا قد لا يوجد مسؤولا عن الضرر ، كالمرض و الشيخوخة أو يكون المسؤول معبرا و غالبا ما يتطلب التعويض اللجوء إلى القضاة ، و تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض مما يتطلب معه مدة زمنية معينة و مصاريف لا تلائم الفقراء.<sup>2</sup>

\* **التأمين** : يعد التأمين من أهم الوسائل التي يلجأ إليها لمواجهة الأخطار الاجتماعية و التخفيف من آثارها<sup>3</sup> ، حيث يقوم النظام التأميني على التبادل و التعاون في تحمل الأخطار و من أهم صورته التأمينات على الحياة

إلا أن التأمين التجاري قد لا يستطيع الكثير من أفراد المجتمع تحقيقه نظرا لتكاليفه الباهظة و التي لا تتناسب مع مستوى دخول الطبقات الفقيرة ، الأمر الذي يستلزم البحث عن سبل أخرى ومن هنا تتجسد أهمية التأمين الاجتماعي الذي سوف نتطرق إلى تعريفه و تطوره في المطلب الموالي .

<sup>1</sup> - محمد حسين القاسم ، مرجع سبق ذكره ، ص 13-14 .

<sup>2</sup> - د. طيب سماتي ، ندوة حول " الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري و مشاكله العلمية " ، جامعة سطيف ، 2011 ، ص 13

<sup>3</sup> - د.علي الحوت ، "الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي و الاجتماعي" ، دار الجماهيرية ، بنغازي ، 1990 ، ص 15.

### المطلب الثاني : مفهوم التأمينات الاجتماعية و تطويرها

- أولاً : مفهوم التأمينات الاجتماعية

تعتبر التأمينات الاجتماعية من أهم نظم التي تعالج الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الإنسان طوال حياته و أفراد أسرته بعد وفاته ، وقد قد اختلف آراء كتاب التأمين في تحديد المعني العام للتأمين الاجتماعي حيث يرى البعض انه عند توفر مبداء التضامن الاجتماعي في فرع ما يسمى هذا الأخير تأميناً اجتماعياً ، حيث يعني هذا المبدأ توزيع الخسائر التي تصيب البعض و الذين يتحقق الخطر المؤمن منه بالنسبة لهم أو ممتلكاتهم .

كما أن التأمين الاجتماعي يقوم على أساس التضامن الاجتماعي المزوج هذه الازدواجية تتمثل في تحصيل الاشتراكات المقدمة من طرف المؤمنين و التي يعاد صرفها في مختلف أنواع الاداءات و التعويضات المباشرة و غير المباشرة .

- يعرف بلانشارد ( Blanchard ) التأمين الاجتماعي على أنه النظام الذي يتوفر فيه العناصر

التالية :<sup>1</sup> \* عنصر الإلزام ( الإلزام في التأمين )

\* تحمل الحكومة لجزء من تكاليف التأمين

\* قيام الحكومة بدور المؤمن ( هيئة التأمين )

- كما يعرف عادل عز التأمين الاجتماعي على انه : كل تأمين إجباري<sup>2</sup> من الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة للمجتمع في حالة تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها كأخطار المرض أو حوادث العمل ،العجز أو الوفاة المبكر ، البطالة.) وصولهم سن الشيخوخة .

و يمكن تعريفه كذلك على انه كل تأمين إجباري يفرض على فئة معينة ، ولكن لصالح فئة أخرى ضعيفة في المجتمع قد يتعرضون للإصابة في أموالهم أو شخصهم نتيجة لخطأ من فئة أخرى ، أو

<sup>1</sup> إبراهيم على إبراهيم عبد ربه ، " مبادئ التأمين التجاري و الاجتماعي " ، دار النهضة العربية للطباعة ، بيروت

1977 ، ص 187 .

<sup>2</sup> - إبراهيم على إبراهيم عبد ربه ، المرجع السابق ، ص 488 .

انه يشمل كل تامين لا يمكن مزاولته بواسطة الهيئات الخاصة<sup>1</sup> و تضطر الحكومة لمزاولته و إعانتته بالأهداف الاجتماعية .

ويتجسد مفهوم التامين الاجتماعي في ثلاث أبعاد ارتكازية :

\* البعد القانوني : الإطار التشريعي و القانوني المنظم و قوانين الضمان الاجتماعي ،

\* البعد الاقتصادي : و ما له من أثره ، و ذلك لكونه يرتكز على الاشتراكات المقطعة من أجور العمال و مداخيل التجار

\* البعد الاجتماعي : وهو القائم على مبدأ التكافل الاجتماعي من قبل الدولة .

و من خلال ما سبق يمكن القول أن نظام التامين الاجتماعي يقوم على أساس التضامن الاجتماعي ، حيث يغطي أنواعا من الأخطار لا طاقة للفرد أو المؤسسة على تحملها مهما كانت قواها ، و هو أحد أشكال التامين الحكومي ، و له طابع الإجمالي لأصحاب المداخل وفق نسب و قواعد ينظمها قانون الضمان الاجتماعي للدولة .

### - ثانيا : التطور التاريخي للتأمينات الاجتماعية

اختلف الباحثون في تحديد الجذور التاريخية للحماية الاجتماعية، فهناك من قال بأن الشعور بالانتماء والاستعداد لتقديم الحماية المتبادلة كان لها نفس الأثر والنفوذ الذي أحدثته الرغبة الأنايية لاستعباد الكائنات البشرية الضعيفة من المرحلة المبكرة للتطور البشري، ويرى الآخرون أن أقدم تلك الصور من الضمان الاجتماعي "والتي يمكن أن توصف بأنها نوع من أنواع الضمان الاجتماعي أو المنافع الاجتماعية Social benefits و بما يعرف بمكافآت الخدمة Rewards for service" التي يمنحها المجتمع مثلا للمتربعين على عرش السلطة السياسية والتي قد تشمل توزيع الغنائم للجنود، ومنح الأراضي، المعاشات للمحاربين القدماء، ورجال السياسة المحنكين وأرامل وأيتام الجنود الذين قتلوا في الحرب، و ترى فئة أخرى بأن الإنسان الأول منذ عرف الحياة، عرف الحاجة و اليأس والفقر فأخذ يسعى للتخلص منها عن طريق بذل الجهود الفردية أولا ثم المحاولات الجماعية التعاونية وأخيرا

<sup>1</sup> - محمد جودت ناصر ، "إدارة أعمال التأمين" ، دار مجدلاوة للنشر ، الطبعة 1 ، الأردن ، 1998 ، ص 291.

عن طريق التدابير الحكومية التي تبلورت في النهاية في مفهوم الضمان الاجتماعي بصورته الحديثة، وفي رأي هؤلاء العلماء أن الإحسان كان أول وسيلة اتخذها الإنسان لتخفيف حاجة الفقراء ولتفريغ كرب المرضى و البؤساء.

هناك من يرى أن الرعاية الجماعية لأعضائها، وعلى الأخص المحتاجين منهم، هذه الرعاية تعتبر قديمة قدم الإنسانية غير أن مفهوم الرعاية الاجتماعية وأغراضها ومناهجها وفلسفتها ومدى فعاليتها منهجها في تحقيق أغراضها، كل ذلك قد اختلف باختلاف المجتمعات الإنسانية وهناك من يرجع جذور الضمان الاجتماعي إلى الأسرة كوحدة اقتصادية حيث كانت تقوم على أساس من التعاون المشترك في إشباع حاجيات، وعلى أساس من التضامن في مواجهة المخاطر الطبيعية والاجتماعية كالعناية بالضعفاء، والعجزة من أفرادها، كما كانت ترى في رعاية أبنائها مسؤوليات تقع على عاتقها. وهنا نستطيع أن نقول أن مقومات الحماية الاجتماعية هي:

- 1- الشعور بالانتماء الدمى أدى إلى حماية القوي للضعيف.
- 2- أن هذه الحماية مع تخزين القوت أدت إلى الادخار العيني ثم النقدي.
- 3- أن الادخار النقدي أدى إلى جمعيات الحماية المتبادلة.
- 4- أن جمعيات الحماية مع قانون الأعداد الكبيرة أدى إلى نظام الضمان الاجتماعي القومية<sup>1</sup> ولقد مر تطور الحماية الاجتماعية بمرحلتين وهما:

### الفرع الأول: ما قبل الثورة الصناعية

تغيرت المبادئ الدينية لتأخذ تسمية الوسائل التقليدية والتي تعد غير كافية لتحقيق الأمان الاجتماعي للفرد، وتمثلت هذه الوسائل التقليدية فيما يلي:

- 1- الادخار: يتمثل في حبس جزء من دخله عن الإنفاق.
- 2- المساعدات الاجتماعية: لم يستطع الأفراد حماية أنفسهم من مدخراتهم فما كان عليهم إلا طلب المساعدة من أصحاب رؤوس الأموال وكذلك الهيئات العمومية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - مركز التنوير المعرفي ، ورقة علمية ، الحماية الاجتماعية و التأمين الصحي

<http://tanweer.sd/arabic/modules/smartxtion/item.php?lemid=32>

<sup>2</sup> - درار عياش ، " أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركة الاقتصاد الوطني " ، مذكرة ماجستير ، تخصص العلوم الاقتصادية فرع التحليل الاقتصادي ، جامعة الجزائر ، دفعة 2004 ، ص 38 .



3-المسؤولية: إن الأخطار التي تقع للغير تلزم مرتكبيها بالتعويض للمتضررين ويشكل ذلك نوعا من الحماية الاقتصادية.

4-التأمين الخاص: يعد التأمين من أهم الوسائل التي يلجأ إليها الفرد لمواجهة الأخطار الاجتماعية.

### الفرع الثاني : ما بعد الثورة الصناعية

لقد ظهرت المفاهيم الأولية للحماية الاجتماعية في القرن التاسع عشر في أوروبا الغربية، عرفت الحماية الاجتماعية تطورا كبيرا مما ساعد في ظهورها توفر المناخ العام المساعد على ذلك والذي يمكن سرده فيما يلي<sup>1</sup> :

#### 1-الآثار المتعددة للتصنيع المتسارع:

أدى التطور الصناعي الذي شهده العالم وأرباب العمل إلى التسابق في استعمال الآلات والوسائل الحديثة لزيادة الإنتاج، وإتباع أي طريقة للتقليل من التكاليف ومضاعفة النمو، فتم إنشاء العديد من المشاريع والشركات الكبرى، وأصبحت اليد العاملة تستخدم بأجور رخيصة لساعات عمل طويلة وهذا ما أدى إلى تضاعف كميات الإنتاج إلى درجة الإفراط دون الانتباه إلى ضرورة الموازنة بين الإنتاج والحاجات فازداد التفاوت بين المواد، مما جعل من رقعة الفقر تتسع وهذا ما أدى إلى ظهور أزمات اقتصادية.

#### 2- تطور الإيديولوجية الاشتراكية :

إن تزاخم الأيدي العاملة وضالة الأجور من العوامل التي ساهمت في جعل أصحاب الأموال يستمرون في استغلال الطبقة العاملة ومضاعفة الإنتاج إلى درجة الإفراط، لم يكن يهمهم إلا تعظيم الأرباح بصرف النظر عن مصالح الطبقة الشغيلة .

هذا الاستغلال المفرط صاحب تحقيق نسب كبيرة لمعدلات النمو، فنشبت عدة ثورات محلية ما بين أصحاب الأموال والعمال شجعت كل من " كارل ماركس " و"لويس بلان "تبيين مظاهر الاشتراكية، فاندلعت الثورة البلشفية في روسيا سنة 1917 ، وأصبحت معلم هذا النظام بصورة جلية، كما كان لهم الأثر الفعال في تنظيم وتوحيد الجهود العمالية في العالم عن طريق تكوين الاتحادات وعقد المؤتمرات العمالية الوطنية و الدولية الأمر الذي ضاعف قوة الحركات العمالية وانتشارها ومن هنا أدركت الطبقة

<sup>1</sup> - بن سعدة كريمة ، " تسير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر " ، مذكرة ماجستير ، جامعة تلمسان ، تخصص ، تسير المالية العامة ، دفعة 2011 ، ص 20.

الرأسمالية والحاكمة خطر قوة الحركات، فاضطرت إلى إقرار التجمعات العمالية والاعتراف بحقهم في تأسيس نقابات تدافع عن مصالحهم.

### 3- عمق الأزمات الاقتصادية و تفاقم وضعية الطبقة الشغيلة:

لقد شهد العالم أزمات اقتصادية عديدة أهمها أزمة الكساد العالمي 1929 حيث أن عدد العاطلين بلغ في ذلك الحين 15 مليون، وأصبح إلزاما على الرأسمالية أن تجد حلا لتخفيف أثار هذه الأزمة وتم الأخذ بآراء" جون ماينارد كينز" الذي رأى ضرورة تدخل الدولة من خلال زيادة الإنفاق الحكومي وذلك بتنفيذ مشروعات ضخمة تستخدم فيها اليد العاطلة عن العمل، والتي ستحصل ، على أجور تؤدي إلى زيادة الطلب على السلع فيرفع الإنتاج ويعود الإنعاش ولم يقتصر تدخل الدولة في الجانب الاقتصادي، بل امتد ليشمل الجوانب الاجتماعية وبدأت الحكومات تقدم برامج للحماية الاجتماعية<sup>1</sup> .

- أما الدول النامية و منها الجزائر أخذت بنظام التأمينات الاجتماعية في منتصف القرن العشرين كحل لمشكلة الأمن الاقتصادي للطبقة العاملة ، و يرجع ذلك للعديد من الأسباب أهمها :

\* عدم إدراك مثل هذه الدول لمتطلبات هذا النظام من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية .

\* عدم فهم جوهر العلاقة بين هذا النظام و أصول التنمية الاقتصادية .

### -تميز التأمينات الاجتماعية عن بعض الأنظمة المشابهة لها

تلتقي قوانين التأمينات الاجتماعية في سعيها لتحقيق الأمن الاجتماعي للمنطويين تحت مظلتها مع بعض الأنظمة الاخرى المشابهة لها من حيث هذا الهدف لكنها قد تختلف عنها من حيث طبيعتها و كذا شروط تطبيقها و هذا ما سنتولى توضيحه في النقاط التالية :

<sup>1</sup> - بن دهما هوارية ، " الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي" ، مذكرة ماجستير ، تخصص مالية عامة ، جامعة تلمسان ، دفعة 2015 ، ص 06 .

### \* الفرق بين التأمينات الاجتماعية و الضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي هو تعبير شامل يعني كل أنواع الحماية الاجتماعية<sup>1</sup> التي تقدم للمواطنين سواء عن طريق التأمين الاجتماعي أو المساعدات الاجتماعية أو غيرها من أنواع الخدمات و الرعاية التي تكفل رفاهية المواطنين و أمنهم و على الأخص بالنسبة للأطفال و كبار السن و المعوقين و غير ذلك من الجهود التي تبذلها الدولة في الحقل الاجتماعي ، أو بصيغة أخرى هو<sup>2</sup> مجموعة من المكانزيمات القانونية و التدخلات الإنسانية لضمان تغطية الأخطار الاجتماعية التي يتعرض لها الفرد في حياته

أما التأمينات الاجتماعية فتعتبر احد وسائل الضمان الاجتماعي في مجال تحقيق كل من الحماية و الأمن الاجتماعيين و هي تقتصر على تلك النظم التي تستهدف تغطية خطر اجتماعي معين في مقابل تجميع اشتراكات يؤديها المؤمن عليهم و أصحاب الأعمال ثم إعادة توزيع هذه الاشتراكات على من يتحقق بالنسبة لهم وقوع الخطر المؤمن منه .

و من ثم فإذا ما تحملت الدولة في نظام معين عبء المزايا دون مقابل من الاشتراكات زالت عن النظام صفة للضمان الاجتماعي ، وقد يستخدم مصطلح الضمان الاجتماعي في بعض الدول محل مصطلح التأمين الاجتماعي أو العكس مما يحدث خلط في أذهان البعض أحيانا ، أما التأمينات الاجتماعية فهي محصورة و هي فئة العاملين و تكون مقابل مساهمة تختلف باختلاف النظام ذاته .

### - الفرق بين التأمين التجاري و التأمين الاجتماعي

في الحقيقة أن هناك جملة من الأسس أو القواعد التي تتأكد بواسطتها على وجود اختلاف جوهري بين التأمين التجاري و الاجتماعي ، و هذه القواعد نجيزها في الجدول التالي :

<sup>1</sup>- زيرمي نعيمة ، "الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر" ، الملتقى الدولي السابع ، جامعة الشلف ، 2012 ، ص 20.

<sup>2</sup> - د. محمد حسين قاسم ، مرجع سبق ذكره ، ص 41 .

الجدول رقم 01 : يوضح المقارنة بين التأمين التجاري و التأمين الاجتماعي

عناصر المقارنة	التأمين الخاص ( التجاري )	التأمين الاجتماعي
الهدف من التأمين	- تحقيق الربح لهيئة التأمين - قيامه بالإرادة الحرة للطرفين دون إجبار - إضافة الأرباح و الرسوم الإدارية لقسط التأمين	- لا يهدف إلى تحقيق الربح لهيئة التأمين بل حماية للطبقات الضعيفة في المجتمع - إجبارية التأمين وفق الشروط و التشريع المنظم - إلزامية و تتضمن الاشتراك فقط
سياسة تحديد الأسعار (لأقساط )	قيمة مبلغ التأمين + احتمال حدوث الخطر يحتسب دون النظر للحالة المادية للمؤمن له	- يتحمل في القسط جزء للمؤمن + الدولة + هيئة التأمين - يحتسب وفق الحالة الاجتماعية للمواطن وفق مبدأ التضامن الاجتماعي المزدوج مع مراعاة الحالة المادية للمواطن
مزايا التأمين التعويضات	للمؤمن الحرية في تحديد مبلغ التأمين المتلائم مع ظروفه - قيمة التأمين على الممتلكات في تحديد قيمة الخسارة الفعلية	- تحديد المبلغ وفقا للاشتراكات المتعلقة لحالة الفرد - يقوم على مبدأ الاشتراك قصد الحصول على التعويضات و الاداءات
المؤمن عليهم	للفرد الحرية في تحديد المؤمن عليهم و المستفيد	تحديد المؤمن و المستفيد بمقتضى تشريعات التأمينات الاجتماعية لكل فرد
المؤمن	شركات مساهمة و هو ( الشكل الغائب ) هيئات اكتتاب أو جمعيات تعاونية	هيئة حكومية وهو ( الشكل الغائب ) شركات أو هيئات تبادلية أو جمعيات و صناديق تعاونية
موضوع التأمين	يقوم التأمين بتغطية الأخطار ( كل حسب نوعه و هدفه )	

المصدر: درار عياش، أثر نظام الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، مرجع سبق ذكره، ص43

### المطلب الثالث : خصائص و أهداف التأمينات الاجتماعية

#### أولا : خصائص التأمينات الاجتماعية

تتميز نظم التأمينات الاجتماعية عامة بعدد من الخصائص الذاتية التي تجعلها تتميز عن غيرها من أساليب الضمان الاجتماعي ، سنذكر هذه الخصائص كمايلي :

- **التأمينات الاجتماعية نظام إجباري و قواعده آمرة :** يتسم نظام التأمينات الاجتماعية بكونه<sup>1</sup> إجباريا و مفروضا من الدولة بقوة القانون و إسنادا إلى ذلك فانه يشمل بأحكامه جميع المخاطبين به من عمال و أرباب عمل و غيرهم ، دون أي اعتبار لإرادتهم و مناط ذلك الإجبار هو مبدأ التضامن كأساس لحياة الأفراد في جماعة و لذلك لا تمارس هيئات التأمينات التامين الخاص هذا النوع من التأمين لانعدام عامل الريح فيه ، و لا يتوقف الخضوع للتأمينات الاجتماعية و لا استفادة منها على إرادة صاحب العمل و العمال بل يتوقف ذلك على قواعد النظام نفسه و بعبارة أخرى فان هذه التأمينات مصدرها النظام و ليس العقد .

- **إشراف الدولة على تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية :** من السمات المميزة للتأمينات الاجتماعية إشراف الدولة على تطبيقها عن طريق احد الأجهزة العامة فيها دون ترك الأمر للشركات الخاصة

و تدير الدولة نظام التأمينات الاجتماعية و هي التي تتولي<sup>2</sup> تطبيق أحكامه عن طريق مؤسساتها المختلفة و غالبا ما تكون موحدة في مؤسسة التأمينات الاجتماعية بدور مرفق عام للتأمينات الاجتماعية ، و هذه المؤسسة لا تهدف في نشاطها إلى تحقيق الريح لان جميع مواردها تسخر للتأمينات المعنيين من الأخطار الاقتصادية و الاجتماعية التي تلحق بهم و لا يحق لي ممثلين عن العمال و أصحاب الأعمال المشاركة في إدارة هذه المؤسسة.

<sup>1</sup> - زيرمي نعيمة ، مرجع سبق ذكره ، ص 3 .

<sup>2</sup> - محمد جودت ناصر ، "إدارة أعمال التامين" ، مرجع سبق ذكره ، ص 292 بتصرف .

- إسهام الدولة في تمويل التأمينات الاجتماعية<sup>1</sup>: يكون تمويل التأمينات الاجتماعية بشكل عام عن طريق موارد يسهم في أدائها العمال و أصحاب العمل و الدولة بنسب معينة و متفاوتة و لا تختلط موارد التأمينات الاجتماعية بمراد الدولة و ميزانيتها و لا تصرف إلا في السبل التي يحددها النظام حصرا ، بإضافة إلي ذلك فان الدولة تقوم بسداد أي عجز كتواري يظهر في ميزانية المؤسسة عند مراجعة حالتها المالية

- الطابع الحمائي لنظام التأمينات الاجتماعية<sup>2</sup>: يستهدف نظام التأمينات الاجتماعية أساسا حماية الطبقة العاملة بالإضافة إلى حماية النظام الاجتماعي و الاقتصادي في الدولة ، ومن ثم فان قواعد هذا النظام قواعد أمره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ، فان تم الاتفاق على هذا فيكون الاتفاق باطلا حتى و لو كان ذلك في مصلحة العامل ، و على ذلك فان قواعد نظام التأمينات الاجتماعية جميعها يتعلق بالنظام الاجتماعي الحمائي

إن من الخصوصيات الهامة جدا للنظام التأمينات الاجتماعية كونه متعلقا بالنظام العام و ذلك لاتصاله الوثيق بالنظام الاجتماعي و الاقتصادي في الدولة و لكونه مرتبطا بالتكافل الاجتماعي القائم على المسؤولية الاجتماعية لأبناء المجتمع و بناء على ذلك فقد تضمن نظام التأمينات مؤيدات جزائية لضمان نفاذ أحكامه فثمة عقوبات تفرض على صاحب العمل الذي لا يتقيد بنظام التأمينات ، و كذلك على كل شخص يقدم معتمدا لبيانات غير صحيحة بغية الاستفادة شخصا ، أو إفادة الغير من تعويضات التامين .

<sup>1</sup> - د. محمد منصور ، " خصائص نظام التامين الاجتماعي " ، (التأمينات الاجتماعية) ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1996، ص 22 و ما بعدها .

<sup>2</sup> - رمضان أبو السعود ، " الوسيط في الشرح قوانين التامين الاجتماعي " ، ( النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية) ، الجزء الأول ، الإسكندرية 1982 ، ص 187 .

### ثانيا : أهداف التأمينات الاجتماعية

- للتأمينات الاجتماعية أهداف تسعى إلى تحقيقها و التي من اجلها أنشئت و هذه الأهداف هي :<sup>1</sup>
- **المحافظة على رأس المال البشري** : يأتي في مقدمة أهداف التأمينات الاجتماعية المحافظة على رأس المال البشري و العمل على زيادة إنتاجية لأنها تكفل الأمان الاقتصادي للمواطنين و تعمل على علاج المصابين و المرضى و تأهيلهم، كما تعمل على الإحساس و الشعور بان الدولة تعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق إعادة توزيع الدخل بعد إعطاء العاملين الأجر العادل ، بإضافة إلى تحفيز أصحاب العمل على تطوير وسائل الإنتاج لديهم للتخفيف من عبء الجزء الذي يزاح على تكلفة إنتاج سلع أو خدمات من اشتراكات التأمين .
  - **مساهمة احتياطات في زيادة الدخل القومي** : تساهم التأمينات الاجتماعية في زيادة الدخل القومي من جهة و التسهيل على الدولة للحصول على القروض من هيئات الإقراض الدولية
  - **الحد من التضخم** : واضح من تمويل نظام التأمينات الاجتماعية الممولة تمويلًا إلزاميًا بالحسم من أجور العاملين المؤمن عليهم و هو ما يمثل حصتهم في اشتراكاتها انه ادخار إجباري يعمل على تخفيض الإنفاق الاستهلاكي و بالتالي يعمل على خلق حالة من الاستقرار الاقتصادي سواء بالنسبة لما يخص من أجور العاملين أو ما يخص من أرباح أصحاب العمل الذي يمثل حصتهم أيضا في الاشتراكات التأمين التي هي في حقيقة الأمر مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في قانون العمل بل اقل منها على ماسبق بيانه ، عندئذ تساهم الحصيلة إلى حد كبير في الحد من التضخم بامتصاص جزء من الدخل .
  - **تنمية روح المواطنة بين أفراد المجتمع** : إن شعور المواطن بان الدولة ترعاه في جميع مراحل حياته كما ترعي أسرته حال حياته و بعد وفاته ينمي فيه روح المواطنة و التفاني في خدمة بلده بإخلاص بالغ ، كما أن رعاية التأمينات للمواطن في حال المرض أو الإصابة تجعله يعود إلى عمله بأسرع وقت فلا تخسر الدولة إنتاج عمالها المهرة و الفنيين و غيرهم و ذلك فضلا عن المحافظة على

<sup>1</sup> - سعود بن سعد بن عبد الرحمان المحارب ، " جرائم التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية " ، مذكرة ماجستير، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي ، جامعة الرياض ، دفعة 2010، ص 50-52 بتصرف.

أسر المؤمن عليهم من زوجات و أرامل و أيتام ( ذكور و بنات ) ، ذلك كله فضلا عن مكافحة الأخطار الاجتماعية مثل الانحرافات

- الحفاظ على كرامة الأسرى و استقامة أفرادها<sup>1</sup> : و لا يجوز أن ينسى فضل التأمينات على الأسر لا سيما المتعددة الأفراد ، فهي تحفظ عليهم كرامتهم و استقامتهم و تضامنهم و تمكنهم من إتاحة فرص استمرار أبنائهم لمواصلة التعليم إلى آخر مراحل دون أي عائق في حالة فقد العائل .

- تجنب أصحاب العمل الكثير من النزاعات العمالية<sup>2</sup> : فضلا عما تقدم كله فان التأمينات الاجتماعية تعمل على تلاشي جزء كبير من النزاعات التي كانت تنشأ بسبب المطالبة بالعديد من الحقوق التي تكفلت بها التأمينات ، وبذلك يتفرغ أصحاب العمل لمهامهم الأساسية التي هي الإنتاج و الارتقاء به و تصرفه.

<sup>1</sup> - د.محمد وحيد عبد الباري ، "إدارة الخطر و التأمين التجاري و الاجتماعي" ، مؤسسة الرؤية،مصر ، 1997 ، ص 368 .

<sup>2</sup> - د.محمد جودت ناصر ، "أساسيات التأمين" ، مؤسسة الوراق للنشر ، عمان ، الأردن 1998 ، ص 50 .



### المبحث الثاني :المخاطر المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية

عرفت الجزائر أول نظام للتأمينات الاجتماعية في سنة 1983 بصور القانون 83-11 المؤرخ في جويلية سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و الذي صدر بغرض توحيد نظام التأمينات الاجتماعية التي تغطي المرض ، الولادة ، العجز ، التقاعد ، إصابات العمل و الأمراض المهنية ، الوفاة و البطالة التي ستكون محل دراستنا في هذا المبحث .

#### المطلب الأول: التأمين علي خطر المرض والولادة

##### - أولا :التأمين على المرض.

يعتبر التأمين ضد خطر المرض من أهم الأخطار التي تغطيها قوانين التأمينات الاجتماعية، نظرا لتأثير خطر المرض على قدرة العامل على العمل، حيث يقلل المرض من قدرات العامل مما يؤثر ليس فقط على مصلحته الخاصة وإنما يؤثر أيضا على مصلحة المجتمع.

فالتأمين على المرض يلعب دورا أساسيا في أنظمة الضمان الاجتماعي ، حيث يقوم بالتعويض العامل المريض الذي أقعده المرض عن العمل، بتقديم المعونات النقدية له تحت شكل تعويضات مالية بدلا عن أجره، و يقدم أيضا تحت شكل معونات عينية جزءا من نفقات العلاج والتطبيب والأدوية وغيرها حسب الحالة والاحتياج لكل مريض.

إن اعتناء الضمان الاجتماعي بالمؤمن وذويه يهدف إلى حماية الصحة العامة التي تلعب دورا بالغ الأهمية في المحافظة على الاقتصاد والإنتاج الوطني، ومنه فالتأمين على المرض يشكل التكفل بالعامل الأجير والعامل الغير الأجير وكل الأشخاص الذين شملتهم التغطية الاجتماعية في حالة الإصابة ببعض الأمراض، وكل ما تقتضيه متطلبات العلاج والعناية، والتكفل بالمريض إلى غاية شفائه النهائي، فإصابة المؤمن له بمرض من شأنه أن يخول له الحق في الأداءات النقدية<sup>1</sup>، وهذا بعد قيامه بكل الإجراءات المنصوص عليها قانونا، من وجوب قيام المؤمن له بإشعار هيئة الضمان

<sup>1</sup> - محمد جودت ناصر ، " أساسيات التأمين " ، مرجع سبق ذكره ، ص 53 .

الاجتماعي بالمرض الذي أصابه بمدة يومين عمل غير مشمول فيها اليوم المحدد بالتوقف عن العمل وهذا ما نصت عليه المادة 01 من القرار الوزاري المؤرخ في 13/02/1984<sup>1</sup> .

ويتم التصريح بإيداع المؤمن له ( المريض ) أو من يمثله، وصفة التوقف عن العمل لدى شباك هيئة الضمان الاجتماعي المختصة أو إرسالها عن طريق البريد المضمن.

وتجدر الإشارة أن هيئة الضمان الاجتماعي تجري مراقبتين على المؤمن المريض، الأولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق وذلك بعد تقديم وصفة التوقف عن العمل، والثانية مراقبة إدارية يقوم بها أعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر إقامة المؤمن له المريض وذلك للتأكد من مدى التزام هذا الأخير بما ورد في نص المادة 26 من المرسوم 84-27<sup>2</sup>

وتتمثل التزامات المؤمن على وجه الخصوص:

1- يجب على المؤمن المريض ألا يتعاط أي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بإذن من هيئة الضمان الاجتماعي.

2- يجب على المريض إلا يغادر منزله إلا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك لغرض علاجي، كما يجب أن تتراوح ساعات الخروج حينئذ بين الساعة العاشرة صباحا و الساعة الرابعة مساء ما عدا الحالات القاهرة ويجب أن يسجل هذه الساعات عند الطبيب المعالج في ورقة المرض.

3- يجب على المؤمن له ألا يقوم بأي تنقل طوال مدة مرضه دون إذن مسبق من هيئة الضمان الاجتماعي ويمكن لهذه الهيئة أن تأذن بتقل المريض مدة غير محددة متى وصف الطبيب المعالج ذلك لغرض علاجي أو شخصي مسبب وذلك بعد استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

4- يجب على المريض الذي يرى طبيبه المعالج ضرورة إرساله لقضاء فترة نقاهة أن يشعر هيئة الضمان الاجتماعي بذلك قبل ذهابه و ينتظر إذنها كما يجب أن يخضع لمراقبة هيئة الضمان الاجتماعي طوال مدة النقاهة.

<sup>1</sup> - القرار الوزاري الذي يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي،

الجريدة الرسمية رقم 07 الصادرة بتاريخ 14/02/1986

<sup>2</sup> - المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المنشور في الجريدة الرسمية عدد 7 سنة 1984.

5- إذا مرض المؤمن له خارج المجال الإقليمي لهيئة الضمان الاجتماعي التي ينتمي إليها، وجب عليه أن يشعر هذه الهيئة حسب الأشكال التنظيمية، وتبين له هذه الهيئة بدورها الهيئة المكلفة بتقديم الخدمات له، إن اقتضى الأمر.

6- يجب على المؤمن له، في حالة تمديد فترة الانقطاع عن العمل، أن يشعر الطبيب بذلك عند وصف التمديد المذكور له.

بالإضافة إلى الأداءات النقدية التي يتقاضاها المؤمن المريض، نصت المادة 07 من القانون 83-11 على أن أداءات التأمين على المرض تشمل كذلك الاداءات العينية التي تتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن وذوي حقوقه وتشمل :<sup>1</sup>

- العلاج - الجراحة - الأدوية - الإقامة بالمستشفى .  
- الفحوص بالأشعة .

- علاج الأسنان استخلافها الاصطناعي .  
- النظارات الطبية .

- العلاجات بالمياه المعدنية .

- الأجهزة والأعضاء الاصطناعية .

- الجبارة الفكية والوجهية .

- إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء .

- إعادة التأهيل المهني<sup>2</sup> .

- النقل بسيارة الإسعاف وغيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك .

<sup>1</sup> - المادة 8 من القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 1983/7/2 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الصادر في الجريدة الرسمية عدد 28 المعدلة بالمادة 4 من الأمر 96-17 المؤرخ في 1996/7/6 .

<sup>2</sup> - د . محمد جودت ناصر ، "إدارة أعمال التأمين" ، مرجع سبق ذكره ، ص 298 .

### - ثانيا : التأمين على الولادة

لما كان الهدف من التأمينات الاجتماعية بصفة عامة هو ضمان مستوى مناسب لمعيشة كل مؤمن عليه عند فقد القدرة على الكسب سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة لسبب لا دخل لإرادته فيه<sup>1</sup>، ولما كان الحمل والولادة من الأسباب التي تفقد المرأة العاملة قدرتها على العمل وبالتالي فقد دخلها الذي تعتمد عليه في توفير حاجاتها وحاجات من تعولهم مما يؤدي إلى حلول البؤس بهم، فقد جعلت أغلبية التشريعات الحمل والولادة من الأخطار التي تضمنها قوانين التأمينات الاجتماعية ومن هذه التشريعات التشريع.

الجزائري وذلك على النحو التالي:

### 1- الهدف من التأمين على الولادة :

-يهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة، وضمان الحفاظ على صحتها وصحة مولودها .حيث يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المترتبة عن الحمل والولادة سواء ما تعلق منها بنفقات العلاج والرعاية الصحية للمرأة العاملة، أو ما تعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة .حيث تتلقى تعويض يومية قدرها % 100 من الأجر اليومي الذي تتقاضاه بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي.<sup>2</sup>

و بالرجوع إلى المادة 12 من الأمر 96-17 المعدل و المتمم لقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية إن المدة التي تنتقطع فيها المرأة العاملة عن عملها تقدر ب14 أسبوعا متتالية، تبدأ على الأقل ستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدر ب 14 أسبوعا ويجب على المرأة العاملة أن تنتقطع وجوبا عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع فبناء على شهادة طبية على أن تقل هذه المدة عن أسبوع.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - د. محمد حلمي ، "التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية" ، معهد البحوث و الدراسات العربية ، القاهرة ، 1972 ، ص 12 .

<sup>2</sup> - المادة 28-29 من الأمر 96-17 المؤرخ في 6/7/1996 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 1996 .

<sup>3</sup> - المادة 32 من المرسوم رقم 84-27 السالف الذكر المعدل و المتمم لقانون 83-11 .

تجدر الإشارة أنه طبقا للمادة 30 من المرسوم 84-27 فإنه يجب على المرأة العاملة لكي تثبت لها حقها في الحصول على الاداءات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع<sup>1</sup>، وبذلك فإن انقطاع المؤمنة عن عملها لبضعة أيام في إطار عطلة مرضية، فإنها تحرم من تسديد التعويضات الخاصة بعطلة الأمومة.

### 2- شروط استحقاق مزايا تأمين الولادة :

نشير إلى أنه لكي تستفيد المرأة العاملة من الحق في الاداءات النقدية للتأمين على الولادة في إطار نص المادة 28 من القانون 83-11 يشترط ان يكون قد عملت:

- إما تسعة أيام أو ستين ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل.

- إما ستة وثلاثين يوما أو أربعين ومائتي ساعة على الأقل، أثناء الإثني عشر شهرا التي سبقت المعاينة الطبية الأولى للحمل.

وللحصول على أداءات تأمين الأمومة يجب على المرأة العاملة ( المؤمن لها ) إتباع الإجراءات التالية:

- إجراء الفحوص الطبية بحيث ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة 34 من المرسوم التنفيذي

رقم 84-27 على المرأة العاملة إجراء الفحوص التالية :

1- فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث من الحمل.

2- فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل.

3- فحصان يأمر بهما الطبيب المختص بأمراض النساء والتوليد، أحدهما يتم قبل أربعة أسابيع من

التاريخ المحتمل للوضع في اقرب الآجال والثاني بعد ثمانية أسابيع من الحمل.

- كما يجب على المؤمن أن تعلم هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بحالة الحمل التي تمت معاينتها

من قبل الطبيب أو العون الطبي المؤهل لذلك وهذا قبل ستة أشهر على الأقل من التاريخ المحتمل

لوقوع الوضع المثبت بالشهادة المسلمة عند المعاينة الطبية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 55 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

<sup>2</sup> - الهانسي مختار محمود ، " التأمين التجاري و الاجتماعي " ، مؤسسة رؤية ، ط 1 ، الإسكندرية ، 2008 ص 155.

بالإضافة إلى هذا نجد أن المشرع الجزائري بموجب المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 قد وفر الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة حتى في حالة عدم اكتمال حملها ،حيث يخول لها القانون الحق في أداءات التأمين عن الولادة إذا انقطع حملها بعد الشهر السادس من تكوين جنينها حتى ولم يولد الطفل حيا، وبذلك يكون لها الحق في الأداءات العينية، حيث تتولى هيئة الضمان الاجتماعي دفع المصاريف التي تنفقها المرأة الحامل المتعلقة بعلاجها ورعاية صحتها أثناء فترة الحمل وبعد انقطاع حملها، كما لها الحق أيضا في عطلة الأمومة المقدرة ب أربعة عشر أسبوعا متتالية تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل الولادة.<sup>1</sup>

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يكتفي بتوفير الحماية للمرأة العاملة فقط بل وسع من نطاق التغطية الاجتماعية لفئة أخرى لتستفيد من مزايا التأمين عن الولادة، لتشمل المرأة الحامل التي توفى عنها زوجها متى ثبت شرط العمل المطلوب في المتوفى عند تاريخ الوفاة. كما قضى المشرع أيضا بحق المرأة بالأداءات المستحقة بموجب التأمين عن الولادة في حالة طلاقها أو فراقها لزوجها متى وقع هذا الطلاق أو الفراق بين التاريخ المزعوم للحمل وتاريخ الولادة.<sup>2</sup>

مما تقدم يتضح أن المرأة الحامل تستفيد من تعويضات عينية ونقدية وفقا للتأمين عن الولادة إذا كانت عاملة وتستفيد من تعويضات عينية إذا كانت تتبع زوجها متى كان عاملا، كما تحل محله في حالة وفاته .وتستحق هذه التعويضات لو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له وفي الأخير حرصا من المشرع الجزائري للمحافظة على صحة المرأة الحامل وكذا صحة جنينها للالتزام بكل الإجراءات السابقة ذكرها في الآجال المحددة وإلا ترتب عليها عقوبة تتمثل في تخفيض نسبة % 20 من الأداءات المستحقة إلا في حالة وجود عنر قاهر.

<sup>1</sup> - المادة 12 من الأمر رقم 97-17 المؤرخ في 6-7-1996 المعدل و المتمم للقانون 83-11 السالف الذكر .

<sup>2</sup> - المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 السالف الذكر .

### المطلب الثاني: التأمين العجز و التقاعد

نتعرض في هذا المطلب لخطر العجز و التقاعد باعتبارهما من أهم الأخطار التي تضمنها قوانين التأمينات الاجتماعية لديمومة الآثار المترتبة عليهما طوال حياة المؤمن عليه وكذا من هم تحت كفالته

- أولا : تأمين العجز

#### 1- تعريف العجز وتحديد مفهومه:

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة على العمل<sup>1</sup>، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته عن القيام بعمله ويقاس مدى فقد القدرة عن العمل، بالنظر إلى الشخص السليم المعافى، ويتم تقدير مدى العجز بواسطة جداول تحديد الإصابة الجسدية ونسبة العجز المقابل لها<sup>2</sup>.

هذا ويعد عاجزا في نظر المشرع الجزائري كل من لم يعد في مقدوره بعد حالة العجز التي أصابته القيام بعمل يمكنه من الحصول عن دخل يفوق نصف الدخل الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز، وذلك بالمقارنة إلى أجر عامل من نفس كفاءته وخبرته وفي نفس القطاع الذي كان يعمل به، سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث الذي أدى إلى عجزه<sup>3</sup>، وهذا ما هو واضح في نص المادة 40 من المرسوم 27/84 السابق الإشارة إليه إذ ينص على أنه<sup>4</sup> : " يعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرته عن العمل أو الربح، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أية مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر منصب أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه، أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث."

<sup>1</sup> - محمد جودت ناصر ، " أساسيات التأمين " ، مرجع سبق ذكره ، ص 55 .

<sup>2</sup> - د. إبراهيم عبد النبي حمودة ، " مبادئ التأمين " ، دار الجامعية ، الإسكندرية ، 1998 ، ص 165 .

<sup>3</sup> - المادة 40 من المرسوم رقم 84-27 الذي يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، السالف الذكر .

<sup>4</sup> - القانون رقم 83-11 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 ، استدرارك الجريدة الرسمية عدد 37 لسنة 1983 المعدل والمتمم .

مما يعني أن المشرع الجزائري يشترط لاعتبار المؤمن عليه في حالة عجز كامل وبالتالي استحقاقه لمعاش العجز أن يفقد على الأقل نصف قدرته عن العمل أو الكسب.

كما يلاحظ من نص المادة أعلاه أن المشرع الجزائري اعتمد عند تحديد مفهوم العجز على المعيار المهني أي عدم القدرة على القيام بنشاط مهني معين بالذات بحيث يعتبر الشخص في حالة عجز عندما يفقد القدرة على العمل الذي كان يباشره قبل إصابته أو مرضه الذي تخلف عنه عجزه، حتى ولو كان باستطاعته القيام بنشاط مهني آخر.

وباعتماد المشرع الجزائري على هذا المعيار يكون قد ضيق في تفسير مفهوم العجز بحيث يشمل فقط الحالات التي لا يستطيع الشخص فيها القيام بنفس نشاطه السابق. وقد يعود السبب إلى رغبة المشرع في تجنب المؤمن عليه ما قد يعترضه من مشاكل وصعوبات في حالة إلزامه على تغيير نشاطه لغرض كسب قوته.

### 2- تصنيف العجز وتقديره:

يهدف التأمين عن العجز وفق المشرع الجزائري إلى منح معاش للمؤمن عليه الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن العمل، ولمنح هذا المعاش صنف المشرع العجز إلى ثلاثة أصناف وعلى أساسها يقدر مبلغ المعاش الممنوح للمؤمن له العاجز

### 2-1 تصنيف العجز:

تصنف حالات استحقاق معاش العجز وفقا لنص المادة 36 من قانون التأمينات الاجتماعية إلى ثلاثة فئات:

**الفئة الأولى :** ويدخل ضمن هذه الفئة كل عاجز تكون قدرته على العمل ناقصة بمقدار النصف ولكن يستطيع أن يشغل منصب عمل.

**الفئة الثانية :** يدخل في هذه الفئة كل عاجز يستحيل عليه إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور.

**الفئة الثالثة :** يدخل ضمن هذه الفئة كل عاجز يستحيل عليه إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاج إلى مساعدة شخص من الغير للقيام بالأعمال اليومية العادية والضرورية من أجل قضاء أمور حياته.



### 2-2 تقدير العجز :

تقدر نسبة العجز من طرف الطبيب المعالج الذي يأخذ بعين الاعتبار ما بقي من قدرة المؤمن عليه على العمل<sup>1</sup>، وحالته الصحية العامة، وسنه وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني، وعلى أساس هذه المعطيات يحزر شهادة يثبت بموجبها اعتبار العامل عاجزا عن الكسب وبالتالي استحقاقه لتعويضات التأمين عن العجز .

ونظرا لكون العجز لا يحدث بصورة فجائية بل غالبا ما يكون عقب مرض أو حادث يقتضي مرور فترة من الزمن حتى تتحدد نسبته، وذلك باستقرار حالة العاجز أو شفائه.

لذلك فإن المشرع الجزائري لا يقدر معاشا للعجز إلا بعد مرور فترة من الزمن يمنح العاجز خلالها أدايات أو تعويضات تأمين المرض وعند انقضاء هذه المدة تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق المترتبة على تأمين العجز دون انتظار تقديم الطلب من المعني ، وهذا ما هو واضح من نص المادة 35 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بقولها:

"عند انقضاء المدة التي قدمت خلالها الأدايات النقدية للتأمين على المرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون انتظار الطلب من المعني بالأمر".

هذا وتقدر حالة العجز إجمالا دون التمييز بين المرض أو حادث العمل الذي تسبب في هذا العجز، وعوامل العجز عن العمل الأخرى، ولو كانت هذه العوامل أو بعضها سابقة للتاريخ الذي يبدأ منه الحق في التأمين عن العجز، غير أن الأمراض أو الجروح وضروب العجز البدني الخاضعة لتشريع خاص لا تؤخذ بعين الاعتبار في تقدير حالة العجز<sup>2</sup>.

لكي يحصل المؤمن له على معاش العجز يجب أن يكون قد عمل :

- إما 36 يوما أو 240 ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر شهرا التي سبقت الانقطاع عن العمل.
- إما 108 يوما أو 720 ساعة على الأقل أثناء الثلاث سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز .

1 - د. محمد وحيد عبد الباري، "إدارة الخطر و التأمين التجاري و الاجتماعي"، مرجع ذكره ، ص 387 .

2 - أنظر المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 السالف الذكر .

### - ثانيا : تأمين التقاعد

يستفيد من معاشات التقاعد كل العمال والموظفين وكذا أصحاب المهن الحرة كالمحامين والتجار والأطباء وهذا لكون هذه الفئة تمارس نشاطا لحسابها الخاص وغير مأجور، وتتمثل الحقوق الممنوحة في مجال التقاعد حسب نص المادة 05 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم والذي جاء فيها على أنه تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي:

1- معاش مباشر : يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول.

2- معاش منقول : يتضمن:

أ - معاشا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة.

ب - معاشا لليتامى.

ج - معاشات للأصول.

وحسب المادة 06 من القانون 83-18 فإن استفادة العامل من معاش التقاعد تتوقف وجوبا على استيفاء الشرطين الآتيين:

\* بلوغ سن ستين ( 60 ) سنة من العمل على الأقل غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسين ( 55 ) سنة كاملة.

\* قضاء مدة ( خمسة عشر ) على الأقل في العمل .

يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها أعلاه ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للأشخاص الغير أجراء فالسن المخولة للحق في معاش التقاعد هو بلوغ سن خمسة وستون ( 65 ) سنة بالنسبة للرجال وسن ستون ( 60 ) سنة بالنسبة للنساء.

<sup>1</sup> - سوف نعود إلى هذه النقاط بالتفصيل في الفصل الثاني لأن التقاعد سيكون محل دراستنا فيه .

### المطلب الثالث: التأمين علي حوادث العمل والأمراض المهنية

إن المشرع الجزائري و وعيا منه بالدور الأساسي الذي يلعبه العامل في تنمية البلاد اقتصاديا واجتماعيا، فكر في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، انطلاقا من المبدأ" إنه لا يمكن تنميته بدون أن يكون الغاية منها هي الإنسان وأن لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال.

في هذا الإطار اعتبر المشرع حادث عمل" كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل".<sup>1</sup>

أما الأمراض المهنية فقد أقر المشرع على اعتبار أمراض مهنية" كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص" ، وتحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم.<sup>2</sup>

وقد وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية، ويتضح ذلك من خلال فحوى المواد 3 و 6 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بحيث تنص المادة 3 على أنه" يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان النشاط الذين ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل دخول هذا القانون حيز التطبيق"وأضافت المادة 06 من نفس القانون" ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم..."

وتجدر الإشارة أن بقدر ما وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية فقد وسع كذلك في دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي

<sup>1</sup> - المواد 06 و 63 و 64 من القانون 83-13 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المنشور في الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

<sup>2</sup> - يتم إعداد القوائم المتعلقة بتحديد الأمراض المهنية بعد اخذ رأي لجنة مكلفة بالأمراض المهنية يحدد تشكيلها عن طريق التنظيم و مكونة من أطباء اختصاصيين و في هذا الصدد و تحسبا لتمديد الجداول و مراجعتها و لانتقاء الأمراض المهنية،يلزم على كل طبيب التصريح بكل مرض يكتسب حسب رأيه طابعا مهنيا ، كما يتعين على كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها ان تتسبب في الأمراض المهنية التصريح بها لدى هيئات الضمان الاجتماعي و لمفتش العمل و لمديرية الصحة بالولاية .

بالتوسع في حالات وأسباب هذه الحوادث، ويتجلى ذلك من خلال مضمون المواد 7 و 8 و 12 من القانون 11/83 المعدل والمتمم بالأمر 96-19 المؤرخ في 1996/07/06 حيث قرر المشرع على اعتبار أيضا كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم أو مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل أو أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب.

إلى عمله أو الإياب منه، وتجدر الإشارة أن المشرع اعتبر كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا، الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متقاني للمصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

الملاحظ أن قوانين التأمينات الاجتماعية لاسيما المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكفل والتغطية الاجتماعية بقدر ما توسعه في تحديد الشروط والمواصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي، سواء عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني حماية لحقوق العامل المتضرر في أغلب الأحيان، هذا التوسع كثيرا ما يثير مشاكل في تكييف حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها المؤمن في حياته اليومية فيما إذا كانت تدخل ضمن نطاق مسؤولية وتكفل هيئات الضمان الاجتماعي أم لا، إذ كثيرا ما يحاول العامل الاستفادة من هذه التغطية

الاجتماعية وهو ما يشكل عادة أهم الإشكالات والمسائل التي تكون المنازعات بين المؤمنين وهيئات الضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - د. سماتي الطيب، "منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري"، دار الكتب العلمية، الجزائر، طبعة 2008، ص 46.

### المطلب الرابع : تأمين الوفاة و البطالة

#### - أولا : تأمين الوفاة

إن الوفاة خطر مؤكد الوقوع<sup>1</sup> لكن لا يمكن التنبؤ بتاريخ حدوثه لذلك تحرص أغلبية التشريعات ومنها التشريع الجزائري لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية حتى توفر الحماية اللازمة لأسرة المتوفى من هذا الخطر الفجائي الذي إذا تحقق يؤدي إلى الاستحالة المطلقة لمواصلة العمل وبالتالي انقطاع الأجر الذي كانت الأسرة تعول منه مما يعرضها للبؤس الحاجة و العوز خاصة إذا كان أعضاء الأسرة أنفسهم غير قادرين على العمل مما يعرضهم ان يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة.<sup>2</sup>

#### 1-المستحقون لمعاش الوفاة و شروط استحقاقهم وفقا لقانون التأمينات الجزائري

##### 1-1 المستحقون لمعاش الوفاة :

لقد قضى المشرع الجزائري في نص المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية على أن الهدف من هذا القانون هو إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية التي من بين المخاطر التي تغطيها خطر الوفاة . غير أنه لم ينص في الأحكام المخصصة لتأمين الوفاة على معاش الوفاة المستحق لذوي حقوق المتوفى، حيث قضى في المادة 47 من هذا القانون بأن الهدف من التأمين على الوفاة هو إفادة ذوي حقوق المتوفى من منحة الوفاة.

مما يستلزم بالضرورة الرجوع لأحكام القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم<sup>3</sup> ، لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة وكذا أنصبتهم وشروط استحقاقهم وقد قضى المشرع الجزائري في نص المادة 30 من هذا القانون على أنه " : **إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون**."

واضح من نص المادة أعلاه أن المشرع الجزائري أقر بحق ذوي حقوق المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى بالاستفادة من معاش منقول كتعويض لهم عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة معيلهم وذلك متى توافرت لديهم الشروط المتطلبية لذلك

1 - د. إبراهيم عبد النبي حمودة، "مبادئ التأمين"، مرجع سبق ذكره، ص 165 .

2 - المواد 9 و 10 و 13 من المرسوم التنفيذي رقم 85-35 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص الغير أجراء .

3 - المنشور في الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 و استدرارك الجريدة الرسمية رقم 37 لسنة 1983 .

### - الفئات المستحقة لمعاش الوفاة ( ذوي الحقوق )

يقصد بذوي الحقوق الأشخاص الذين هم تحت كفالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته، متى توافرت فيهم شروط استحقاق معاش الوفاة، وقد حددهم المشرع الجزائري في نص المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية على النحو التالي:

- 1- زوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول.
- 2- أبناء المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفولون.
- 3- أصول المؤمن عليه أو أصول زوجته.

### 1-2 شروط استحقاق ذوي الحقوق لمعاش الوفاة:

يشترط المشرع الجزائري لاستحقاق معاش الوفاة أن تتوفر في المستحقين الشروط التالية:

**أولاً :** بالنسبة للزوج : يتوقف وجوب استفادة الزوج من معاش منقول زواجه الشرعي من المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى.<sup>1</sup>

الملاحظ أن المشرع الجزائري هنا لم يفرق بين الزوج أو الزوجة في استحقاق مبلغ المعاش، كما لم يفرق أيضا بين الزواج الموثق أو الزواج العرفي حيث اكتفى بقيام علاقة زواج شرعية دون تحديد وسائل إثبات.

كما يشترط المشرع الجزائري أيضا لاستحقاق الزوج لمعاش الوفاة أن لا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا يمكنه من الاستفادة من مزايا التأمينات الاجتماعية، غير أنه إذا كان الزوج يمارس نشاطا مهنيا مأجورا لكن هذا النشاط لا يستوفي الشروط المنشئة لمزايا تأمين الوفاة ولا يكفيه لقضاء حاجاته فهو يستفيد من المعاش المستحق عن المؤمن عليه المتوفى بصفته ذا حق.

وإذا كان الزوج يستفيد من معاش مباشر للتقاعد فيمكنه الجمع بين المعاشين لكونهما من أصلين مختلفين إذ يستحق الزوج معاشه المباشر لكونه ناتجا عن نشاطه المهني الشخصي بينما المعاش المنقول يعود إليه بصفته زوجا باق على قيد الحياة.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 32 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ، السالف الذكر .

ثانيا : بالنسبة للأولاد المكفولون : يشترط المشرع الجزائري لاعتبار أبناء المؤمن عليه المتوفى المكفولين ذوي حقوق أن يولدوا قبل وفاته أو على الأكثر في خلال الخمسة والثلاثمائة ( 305 ) يوما التالية لتاريخ الوفاة.<sup>1</sup>

ويعتبر في نظر المشرع أبناء مكفولون :

أ -الأولاد المكفولون من الجنسين البالغون أقل من الثامنة عشر ( 18 ) سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي<sup>2</sup>.

ب -الأولاد البالغين أقل من الواحد وعشرين ( 21 ) سنة والمتابعين للدراسة.

ج -الأولاد المصابين بعاهة أو مرض مستديم يمنعهم من مزاولة أي نشاط مهني مهما كان سنهم . ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين تحتم عليهم التوقف عن التمهيئ أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

د-البنات الإناث مهما كان سنهن إذا كن دون دخل ثابت.

ثالثا : بالنسبة للأصول : يقصد بالأصول هنا الوالدين حيث يستفيدان من المعاش

المستحق عن وفاة ابنهم المتوفى متى كانت مواردهم الشخصية لا تتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة. ونظرا لاعتبار المشرع الجزائري أقارب أحد الزوجين بالنسبة للزوج الآخر في نفس درجة القرابة<sup>3</sup> فقد أقر باستحقاق أصول المؤمن عليه أو أصول زوجه لمعاش الوفاة متى كان دخلهم لا يتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة<sup>4</sup>.

وبذلك يكون المشرع الجزائري قد مد مظلة التأمينات الاجتماعية إلى أصول الزوج الباقي على قيد الحياة دون قيد أو شرط وذلك عرفانا منه لجميل الوالدين الذي لا يقدر بثمن.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 335 من القانون رقم 83-12 السالف الذكر .

<sup>2</sup> - أنظر المادة 67 من القانون 83-12 السالف الذكر .

<sup>3</sup> - أنظر المادة 35 من القانون المدني الجزائري .

<sup>4</sup> - أنظر المادة 45 من القانون رقم 83-12 السالف الذكر .

### 2- توزيع المعاش على المستحقين وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية الجزائري

تختلف أنصبة المستحقين لمعاش الوفاة بحسب اختلاف درجة قرابتهم من المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى وذلك على الشكل التالي:

1- نصيب الزوج : يختلف نصيب الزوج بحسب ما إذا كان هناك مستحق للمعاش فإذا لم يوجد من بين ذوي الحقوق إلا الزوج يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة % 75 من مبلغ معاش الهالك.

إذا وجد إلى جانب الزوج ذو حق آخر ولد أو أحد الأصول يكون نصيب الزوج الباقي على قيد الحياة من المعاش المنقول بنسبة % 50 من المعاش المباشر ويقدر نصيب ذو الحق الآخر بنسبة % 30 وإذا وجد إلى جانب الزوج الباقي على قيد الحياة اثنان أو أكثر من ذوي:

الحقوق أولاد أو أصول أو الكل معا يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة %50 من مبلغ المعاش المباشر ويقدر مبلغ معاش باقي ذوي الحقوق بنسبة %40 توزع بالتساوي بينهم، وفي حالة تعدد الأرامل تقسم %50 بالتساوي.

2- حالة الأولاد : المقصود هنا ليس كل أبناء المؤمن عليه المتوفى وإنما فقط الأبناء المكفولين الذين تتوافر فيهم شروط استحقاق مبلغ المعاش كما سبق توضيحه باعتبار أن المعاش لا يورث وإنما يستحق بموجب قانوني:

إذا لم يوجد هناك ذي حق ففي هذه الحالة ينقطع المعاش بوفاة المؤمن عليه .

فإذا لم يوجد إلى جانب الأولاد لا زوج ولا أصل ولا أي ذي حق يكون نصيب الأبناء % 90 من المعاش المنقول ويوزع بينهم بالتساوي دون التفرقة بين البنت أو الولد.

إذا وجد إلى جانب الأولاد زوج يقدر نصيب الأولاد من المعاش بنسبة %40 يوزع بينهم بالتساوي. عندما لا يوجد زوج على قيد الحياة يتقاسم ذوي الحقوق الآخرون معاشا يساوي % 90 من مبلغ معاش المتوفى وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي<sup>1</sup>:

أ - % 45 من المعاش إذا كان ذوي الحق من أبناء المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى.

ب- % 30 من المعاش إذا كان ذو الحق من أصوله.

<sup>1</sup> - زرارة صالح الواسعة ، "المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية" ، مذكرة دكتوراه ، تخصص قانون خاص ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2007 ، ص 337 .



وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق % 90 من مبلغ معاش المؤمن عليه المتوفى وإذا تجاوز هذا المبلغ يخفض إلى الحد المطلوب، وتراجع النسب الواردة المحددة أعلاه كلما تغير عدد ذوي الحقوق.

يدفع معاش الوفاة للمستحقين عن المؤمن عليه المتوفى ابتداء من تاريخ وفاته، وعند عدم وجود ذوي الحقوق المنصوص عليهم في أحكام هذا القانون تدفع مستحقات المعاش عند تاريخ الوفاة إلى ورثة المتوفى<sup>1</sup> وتقسم حسب القاعدة الشرعية" للذكر مثل حظ الأنثيين."

### 3- منحة الوفاة:

بالإضافة إلى إقرار المشرع الجزائري باستحقاق معاش الوفاة" المعاش المنقول "لذوي حقوق المتوفى فقد أقر أيضا باستحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية متى توافرت فيه الشروط المتطلبية لذلك.

### 3-1 شرط المدة:

لقد بني المشرع الجزائري في نص المادة 53 من قانون التأمينات الاجتماعية حق الاستفادة من منحة الوفاة المقرر لذوي حقوق المتوفى أن يكون هذا الأخير قد عمل خمسة عشر ( 15 ) يوما أو مائة ( 100 ) ساعة أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الوفاة دون أن يفرق المشرع بين العامل في القطاع الخاص أو القطاع العام إذ يفترض أن حق الاستفادة من منحة الوفاة يفتح منذ استلام العامل لوظيفته باعتباره من الأخطار المؤكدة الوقوع لكن تاريخ وقوعه غير محدد كما أن الانضمام إلى الضمان الاجتماعي إجباري حيث يلزم القانون كل من العامل وصاحب العمل أو المستخدم بدفع قسط إجباري لتمويل نفقات التأمينات الاجتماعية .

حيث ألزم<sup>2</sup> المشرع صاحب العمل أو المستخدم بأن يقتطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق على العامل .وتبرأ ذمة العامل من الالتزام بدفع أقساط التأمينات الاجتماعية] رد أن يتم هذا الاقتطاع.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 18 من الأمر 96-18 المؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق ل 06/07/1996 المنشور في

الجريدة الرسمية عدد 42 سنة 1996 المعدل و المتمم لقانون 83-12 السالف الذكر .

<sup>2</sup> - أنظر المادة 17 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2/5/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المنشور في الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 .

وتكون أقساط صاحب العمل على نفقته دون سواء، وفي حالة امتناع هذا الأخير عن الدفع لا يحول ذلك دون حصول المؤمن له على ما ترتب عن تأمين الوفاة من مزايا ومنها منحة الوفاة.

### 3-2 الإجراءات المطلوبة للحصول على رأسمال الوفاة:

يستوجب على ذوي الحقوق الذين يرغبون في الحصول على منحة الوفاة أو رأسمال الوفاة أن يستخرجوا من وكالة الضمان الاجتماعي التي يتبع إليها المؤمن عليه المتوفى استمارة خاصة بذلك ثم يقوم بملاً البيانات الواردة في هذه الاستمارة ثم يرفق هذه الاستمارة بالوثائق التالية:

- 1- شهادة تثبت وفاة المؤمن عليه تسلم من قبل مصالح البلدية التي يقيم فيها المتوفى.
- 2- شهادة عائلية للحالة المدنية مؤشر على جانبها بالمعلومات المطلوبة.
- 3- بطاقة التقييم للضمان الاجتماعي للمؤمن له المتوفى حتى يثبت انتمائه للضمان الاجتماعي.
- 4- كشف آخر أجر شهري أو شهادة عمل والأجر للمؤمن عليه المتوفى تصدر عن صاحب العمل أو المستخدم وذلك لتحديد منحة الوفاة. وإذا كان المتوفى متقاعد تقدم شهادة التقاعد تصدر عن وكالة التقاعد التي يتبع لها المؤمن عليه المتوفى.

وإذا كان طلب رأسمال الوفاة مقدم من الأصول أو أحدهما يجب أن تضاف إلى هذه الوثائق:

- 1- وثيقة تثبت أن الأصول أو أحدهما كان المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى متكفلاً به.
  - 2- شهادة الدخل في حالة ما إذا كان صاحب دخل أو عدم دخل.
- وبمجرد تكوين الملف تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بدفع رأسمال الوفاة للمستحقين إما بواسطة صك بنكي يسلم للمعني مباشرة أو عن طريق الحساب الجاري أو عن طريق حوالة الحق أو بواسطة كشف حساب يوجه إلى المصالح التي يتقرب منها المستفيد ليستلم رأسمال الوفاة.

### - ثانيا : التأمين على البطالة

لقد ظهر هذا التأمين على البطالة كأول مرة في بريطانيا سنة 1911 و في ألمانيا 1927 و في فرنسا سنة 1928 وهو التأمين الذي يضمن للعمال تعويضا معيناً عندما يتعرضون إلى البطالة . القسرية بسبب عدم وجود عمل لهم رغم رغبتهم فيه و قدرتهم عليه و طلبهم له و للاستفادة من هذه المنحة أو التعويض لابد من توفر الشروط التالية<sup>1</sup>:

- 1- أن يبحث الشخص عن العمل و أن يثبت اسمه في سجل مكاتب العمل و أن يعبر بكل جدية عن رغبته الصادقة في العمل.
  - 2- إن المضرب عن العمل أو المحال على المجالس التأديبية أو المفصول وفقاً لقرار إداري لا يعد خاضعاً لهذا القانون.
  - 3- قدرة البطل على العمل.
- يخص هذا التأمين فئة العمال الذين يؤدون وظيفة مأجورة و لا يخص غيرهم يهدف هذا التأمين إلى تحقيق الأغراض التالية:
- إيجاد فرص عمل للعاطلين.
  - تقديم منافع عدم التشغيل للعاملين المؤهلين (منحة البطالة).
  - كما يتوقف صندوق البطالة عن دفع المنحة في الحالات التالية:
  - رفض العامل العاطل الالتحاق بعمل ما يعرض عليه من قبل مكاتب العمل.
  - إذا لم يتردد البطل دورياً على مكتب القوى العاملة في المواعيد المحددة.
  - ثبوت اشتغاله لحسابه الخاص أو حصوله على وظيفة أخرى.
  - استدعائه للخدمة الوطنية.
  - مغادرة الوطن.
  - انتهاء مدة المنحة

<sup>1</sup> - بن دهمه هوارية ، "الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي" ، مرجع سبق ذكره ، ص 36-37 .

### خلاصة الفصل :

إن الحاجة للأمن الاجتماعي حاجة اجتماعية أساسية، بل هي حق من حقوق الإنسان فيإشباع حاجته من الأمن هو تحقيق للحرية الحقيقية التي قوامها عدالة اجتماعية و أمن سياسي واقتصادي، و عقلانية و تنظيم رشيد، و هي شروط لا تتوفر في المجتمع الذي لا يوفر لأفراده إشباعا لحاجاته و لا يعطيهم فرصة لتنمية قدرتهم.

إن انتهاج نظام الضمان الاجتماعي ( التأمينات الاجتماعية ) أفرز وعيا بجدية المخاطر الاجتماعية التي تعيق الإنسان مادام حيا ممارسا للنشاط، و التي يعد وقوعها أمرا لا شك فيه نظرا للطبيعة الفيزيولوجية للإنسان كالموت و العجز و الشيخوخة و المرض و غيرها.

إن هذا التعبير يسمح لنا بالقول:

\* ان حق الاستفادة من الحماية الاجتماعية يسمح بتغطية " تكاليف الإنسان التي لا طاقة له على تحملها منفردا."

\* تعتبر التحويلات الاجتماعية وسيلة للسياسة الاقتصادية كما يعد التأمين الاجتماعي أحد أدوات التحويل التي تعمل على الاقتطاع و إعادة التوزيع.

\* و أخيرا إحساس الفرد بالأمان الاجتماعي يزيد من مردودية المنظمة كما أن الاتفاقيات ولأنظمة الدولية تعمل على ترسيخ الأمن الاجتماعي باعتباره حق لا مشروط للأفراد

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### تمهيد :

يدرك الإنسان منذ القدم أن العمل هو السبيل الوحيد لحفظ وجوده ، إذ بفضله يستطيع تأمين قوت يومه وتوفير مطالب الحياة التي يحتاجها، وقد أدرك أن للعمل مخاطر قد يتعرض لها العامل إضافة إلى الأخطار الاجتماعية كالمرض والشيخوخة والوفاة ، والتي قد تحقق به وبأسرته وتؤثر على مستقبله ، لذلك سعى إلى وقاية نفسه ضد هذه المخاطر فاستحدث نظام التأمين الاجتماعي الذي ظهرت إرغاصاته في نهاية القرن التاسع عشر ، ثم اتسع نطاقه ليشمل العديد من المخاطر الاجتماعية ، ومن ثم ظهر نظام التقاعد واستقر في مختلف الدول كوسيلة فعالة لمواجهة الأخطار الاجتماعية التي تظهر بعد انقطاع الإنسان عن العمل بسبب العجز أو الشيخوخة أو الوفاة ، أصبح من أهم الأنظمة القانونية في العالم لأنه يمثل المظلة الاجتماعية التي يحتاجها الأفراد في ظل تطورات العصر الحديث وإذا كان قانون العمل ينظم العلاقات المهنية أثناء سريانها فإن قوانين الضمان الاجتماعي تتكفل بحياة العامل بعد انتهاء هذه العلاقة.

وتنتهي علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم بطرق قانونية كثيرة تتمثل في العديد من الصور ، والتقاعد هو إحدى هذه الطرق لكنه صورة قائمة بذاتها تختلف عن كل الصور الأخرى المشابهة للإلغاء ، كونه أي التقاعد ، نظاما متميزا شكلا ومضمونا فمن حيث الشكل فإن شروط الانخراط في هذا النظام الذي هو إجباري في أغلب دول العالم والحقوق التي يمنحها للمخترطين فيه هي أهم ما يميزه ، و أما من حيث المضمون فيتميز بمفهومه الاجتماعي وأهدافه الاقتصادية والسياسية وما يترتب عنه من آثار ، إضافة إلى خصائص أخرى سنتطرق إليها في هذا الفصل.

و انطلاقا مما سبق ذكره فإن هذا الأخير ينقسم بدوره إلى المباحث التالية :

1- المبحث الأول : مفهوم التقاعد و تمييزه عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة.

2- المبحث الثاني : أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر.

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### المبحث الأول : مفهوم التقاعد وتمييزه عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة

يعتبر التقاعد من المواضيع الشائكة التي تتداخل في دراستها علوم عدة ، كالعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية والمالية والاجتماعية والنفسية والديموغرافية ، لهذا فإن للتقاعد تعريف عديدة ومتباينة حسب هذه العلوم وكذا حسب الزاوية التي عولج بها هذا الموضوع لذلك من الصعب التطرق إلى كل تلك للتعريف وإنما سنقتصر على عرض أهمها وأهم المفاهيم المتعلقة بموضوع التقاعد

### المطلب الأول : مفهوم نظام التقاعد

إن التقاعد هو مصطلح جديد نسبيا مترجم من اللغة الانجليزية Retirement . ظهر في القرن السابع تزامنا مع ظهور الحالة ، أما الفعل تقاعد فهو مشتق من الفعل تقاعد و يعني الجلوس أو الامتناع و هو يقابل الفعل retire بالانجليزية و يعني التوقف عن العمل في نهاية الحياة العملية . ويشير أيضا إلى معنى مزدوج وهو " وضعية " و " دخل " في آن واحد

« Retraite signifie à la fois une situation et un revenu »

لا يوجد تعريف موحد لمفهوم التقاعد نظرا لكونه لم يكن معروفا و لا موجودا الأمر الذي أدى بالفقهاء إلى إعطاء تعريفات لغوية حسب اجتهادات شخصية حيث نجد أن الأستاذ " عطا الله بوحميده عرفه<sup>1</sup> : " بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة مع استيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ، ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد . وفي هذا المعنى كذلك يعرف رمضان جمال كامل<sup>2</sup> " التقاعد بقوله " : يقصد بالتقاعد انتهاء علاقة عمل المؤمن عليه إلزاميا متى بلغ السن التي يقرها نظام عمله . وفي نفس الاتجاه يعرف تومسون المتقاعد بأنه "كل من ترك وظيفته سواء إجباريا بسبب بلوغه سن التقاعد أو اختياريا بسبب ظروفه الصحية" ويعرفه بعض الدارسين الفرنسيين بأنه<sup>3</sup> :

<sup>1</sup> - سليمان أحمية ، " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية " ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزء الثاني، 1998، ص 340 .

<sup>2</sup> - د. رمضان جمال كامل ، " موسوعة التأمينات الاجتماعية " ، مصر ، دار الالفى لتوزيع الكتب القانونية، الطبعة الأولى، 1991، ص 161- 162 .

<sup>3</sup> - GUILLEMARD . A . M . " la retraite une mort sociale " Paris – Mouton – la Haye – 1972 ,P.20.

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

La retraite est mise hors circuit, mais elle est aussi repos mérité  
après une vie de travail

On peut aussi la définir par : le passage du travail au non-travail . On  
prenant compte la dimension vieillesse..

وحسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل ، فإن التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي إلى النهاية  
العادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل<sup>1</sup> بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة على  
التقاعد.

و عليه فإن التقاعد هو نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض ، الشيخوخة  
العجز والوفاة مقابل دفع أقساط للتأمين أو لواجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين  
أي يمكن لنا أن نعتبره نوعا من التأمين و الحماية الاجتماعية للمواطن و عائلته بعد انتهاء خدمته  
بضمان مورد مالي مستمر يكفل له و لهم الحياة العملية و التقاعدية حياة إنسانية كريمة ، ومن ثمة فإنه  
يعتبر حافزا إنسانيا للموظف يحفزه يشجعه على بذل المزيد من الاهتمام بأعمال و وظيفته حرصا منه  
على الاستفادة هو و عائلته من مزايا و تأمينات نظام التقاعد لمواجهة مرحلة الشيخوخة .

كثيرا ما نجد عبارة " استحقاق المعاش " في كثير من الوثائق للدلالة على مفهوم التقاعد أو استحقاق  
الراتب التقاعدي ، بيد أن هذا خطأ شائع لأن هذا المفهوم يستلزم إضافة كلمة أخرى لتحديده والصواب  
هو أن تستعمل عبارة " استحقاق معاش الشيخوخة " أو " استحقاق معاش التقاعد " للدلالة على ذلك ، لأن  
هناك أنواع أخرى من المعاشات كمعاش العجز ، ومعاش التسريح ، ومعاش ذوي الحقوق... الخ  
لا تعني الإحالة على التقاعد يعرف " ألفونس شحاته رزق " المعاش بأنه هو المبلغ الذي يرتب صرفه إلى  
المؤمن عليه عند تحقق أحد الأخطار المؤمن منها وهي الشيخوخة أو العجز أو يصرف إلى أسرته حال  
وفاته<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 66 من الفقرة 8 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21/04/1990 و المعدل و المتمم  
بالقانون 91-29 و المؤرخ في 21/12/1991 ثم الأمر 96-12 المؤرخ في 09/07/1996 . ج.ر.ج.ج العدد 68 .  
<sup>2</sup> - ألفونس شحاته رزق ، "المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية"، مصر، دار الوليد للطباعة ، 1981 ، ص 35.

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

ونستخلص من هذا التعريف أن هناك فرق بين التقاعد والمعاش

فالتقاعد هو "وضعية قانونية بخصائص محددة وشروط معروفة" أو بعبارة أخرى هو "حالة من حالات إنهاء علاقة العمل".

أما المعاش التقاعدي بالتحديد فهو "مبلغ المنحة أو الراتب الذي يتقاضاه المتقاعد"

و لكي لا نقع في مثل هذا اللبس .ارتأينا أن نقدم شرحا لعدة عبارات في هذه الدراسة منها:

\* الشيخوخة الطبيعية : ويقصد بها بلوغ سن التقاعد<sup>1</sup>.

\* معاش الشيخوخة أو معاش التقاعد :ويقصد به الراتب التقاعدي

\* معاش الأيولة(المعاش المنقول) هو : مبلغ من الراتب التقاعدي يعود إلى ذوي حقوق العامل المتوفى

الذي يحق له راتب التقاعد.

\* بلوغ سن المعاش : ويقصد بها بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد

\*منحة الشيخوخة و يقصد بها الإعانة المقدمة للمسنين من طرف هيئة الضمان الاجتماعي و لا يطلب

فيها شروط التقاعد.

\*التأمين على الشيخوخة(التأمين ضد الشيخوخة) ويقصد بها ضمان مستوى مناسب لمعيشة كل مؤمن

عليه عند وصوله للسن التي يفقد بسببها القدرة على الكسب<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن التقاعد بصورته الحالية هو وليد فكرة التأمين ضد الشيخوخة بعد تطورها وتفرعها

وتوسع نطاق شموليتها.

1 - د. إبراهيم عبد النبي حمودة ، "مبادئ التأمين" ، مرجع سبق ذكره ، ص 165.

2 - د. محمد حلمي ، "التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية" ، مرجع سبق ذكره، ص 12.



## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

المطلب الثاني : أهداف و آثار نظام التقاعد

- أولاً : أهداف نظام التقاعد

يظل نظام التقاعد قبل كل شيء جهازا ذا طابع اجتماعي حسب أساسه القانوني فقد روعي فيه ثلاثة أهداف طبيعية أساسية وهي:

\***العدالة** : ومعناها أن أنظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة والأمن الاجتماعيين بما تشيعه من استقرار وارتياح في نفوس المستفيدين ، ذلك أن المؤمن له يتحصل على مقابل مادي يسمى " معاش التقاعد" بعد أن يكون قد ساهم بجزء من راتبه في حساب هذا المعاش ودفع حق الاشتراكات في هذا الصدد.

\***الإنصاف** : إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا مماثلا وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة بمعنى إن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب ألا تفصل جيلا عن جيل آخر فكرة التكفل الاجتماعي

\***الاستمرارية** : ومعنى ذلك إن نظام التقاعد يدوم " عشرات" كاملة ، ويتوفر في أية لحظة على رؤية واضحة لحماية العامل وتأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على مصيره ومصير أسرته وعياله نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره ومستقبله.

بالإضافة إلى هذه الأهداف الأساسية هناك أهداف ثانوية وعامة أهمها:

-المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الاستثمار للاحتياطي من الاشتراكات المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام.

-تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الاجتماعية المخصصة للفئات المسنة في المجتمع والاعتناء المعنوي والطبيعي بهذه الفئات.

-حماية المنخرط في نظام التقاعد من مزالق الانحراف الاجتماعي و بالتالي الحفاظ على المجتمع من تفشي الانحراف و الفساد.

-محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد.

-إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة و الفئات المتقاعدة.

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### - ثانيا :أثار نظام التقاعد

تخلق الإحالة على التقاعد للمستفيد منها وضعية جديدة ذات خصائص متعددة لا ينبغي تجاهلها وهي متمثلة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي والنفسي والسياسي

#### 1- الجانب الاقتصادي:

أشرنا سابقا بأن الراتب التقاعدي يرتبط ارتباطا عضويا بالأجور ، وقد أصبحت الأجور محور نظريات كثيرة في الدراسات الاقتصادية لتداخلها مع عوامل أخرى مرتبطة بمسيرة التنمية . فإذا كان مستوى الأجر إحدى عوامل الرواج الاقتصادي وإنعاش الحياة الاقتصادية، فإنه يؤثر مباشرة على نفقات الأسرة حسب عدد أفرادها وطبيعة الوسط الموجودة به ومستوى إنفاقها وحاجاتها ، ويلاحظ أن كبار السن تزداد حاجاتهم اليومية عكس ما يتصوره البعض ، فعند تقاعدهم أو مرضهم تزداد حاجتهم إلى رعاية صحية وغذائية خدماتية متنوعة ، مما يستلزم ضرورة إعادة النظر في مستوى معاشهم حتى يغطي حاجاتهم الأساسية على الأقل.

إن وصول الإنسان إلى سن الشيخوخة ، يتطلب معاشا تقاعديا يستجيب لحاجات المتقاعد ، وفي الغالب يكون معاش التقاعد أقل أو مساوي للأجر الذي كان يتقاضاه العامل قبل إحالته على التقاعد لهذا فإن الآثار الاقتصادية والاجتماعية عليه وعلى الوسط الخاص والعام سوف تكون سلبية ، وقد يحدث في بعض النظم أن تكون الزيادة في معاش التقاعد رهين بالزيادة في الاقتطاعات التي تخضع لها أجور الموظفين العاملين.

#### 2- الجانب الاجتماعي:

تتأثر الحياة الاجتماعية بطبيعة الشرائح التي يتكون منها المجتمع ، وترتبط العلاقات الاجتماعية بمستوى نضج الأفراد وتنوع حاجاتهم الأساسية ، فما هي الآثار الاجتماعية للإحالة على التقاعد؟: يفقد المتقاعد مكانته المهنية الاجتماعية التي كان يشغلها حال ما يحصل على تقاعده ، كما تنقطع علاقاته بأصدقائه في المهنة وسلوكياته المهنية هذه العلاقات التي كانت تعبر على جانب من شخصيته الاجتماعية طوال حياته المهنية . ومعنى ذلك أن المتقاعد سيدخل حتما في علاقات أخرى جديدة وسلوكات أخرى لم يكن يعتادها ولم يتكيف معها فقد كان يوزع اهتمامه بناء على توقيت منظم كأوقات الذهاب والخروج إلى العمل.

إن التقاعد يساهم بقدر معين ونسبي في امتصاص البطالة في صفوف الشباب فكل موظف يحال على التقاعد يعوض بموظف آخر جديد لدمجه في الحياة المهنية فيصبح التأثير مزدوجا.

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### 3- الجانب السياسي:

يهدف تطبيق سياسة حماية الأشخاص المسنين في مرحلة التقاعد إلى تفادي بروز الشيخوخة) كمثال اجتماعي (وتتم هذه الحماية عن طريق الأخذ بعين الاعتبار للحاجيات الخاصة بهذه الفئة من المجتمع وتدعيم المسؤولية الجماعية تجاهها ، إذ انه بتزايد عدد المتقاعدين يصبح لهم وزنا على أعلى المستويات، وتناقش وضعياتهم على صعيد السلطة التشريعية و تصبح فئة المتقاعدين ذات دور استراتيجي هام في الصراع الانتخابي مثلا . كما أن رفع الأجور للمسنين يحفز الشباب على الانخراط في النظام التقاعدي سعيا من أجل تأمين الحصول على معاش التقاعد.

### 4- الجانب النفسي:

إن نظام الحياة الذي يصطدم به الموظف أو العامل بعد إحالته على التقاعد يخلق لديه حالة نفسية مميزة يعتبرها بعض العلماء ثاني أهم أزمة يمر بها الإنسان بعد المراهقة ، لما لها من تأثير على حياة الفرد ولما يمثله العمل من أهمية كبرى في حياته تتعدى الأهمية المادية باعتبار أن العمل هو المكانة والمركز الاجتماعي ، مما قد يظهر مشكلات نفسية عديدة تزداد حدتها نتيجة التغيرات الجسمية والنفسية والاجتماعية. ولاحظت بعض الدراسات أن التقاعد باعتباره مرحلة من مراحل العمر تصاحبه تراجع نسبة التفاعل الاجتماعي بين المتقاعد وأفراد المجتمع ، ومن ثم تظهر الميول نحو العزلة الاجتماعية كأعراض نفسية واضحة لدى نسبة مرتفعة من المتقاعدين ، هذه الميول تولد بدورها مشاعر الكآبة والشعور بالتمهيش والعزلة والإهمال وفقدان الأهمية لدى المتقاعدين مما يؤثر على حالتهم الصحية ، و قد تكون هذه المشاعر مزدوجة فهي مرتبطة بتركهم لوظائفهم وابتعادهم عن الحياة المهنية من جهة، وبطبيعة العلاقة الجديدة الناشئة داخل أسرهم بسبب انقطاعهم عن العمل من جهة أخرى.

### 5- الجانب الصحي:

إن الإحالة على التقاعد تعني نقص النشاط والفتور الصحي ونقص الفعالية المرودية ، والاقتراب من النهاية ، وهذه العوامل بالإضافة إلى الحالة النفسية تؤثر على بنية المتقاعد الجسمية ، مما يضطر معه إلى الإنفاق لمقاومة التدهور الصحي ، فتضعف بذلك قدرته الشرائية وينعكس ذلك على غذاءه وبالتالي على نفسه وصحته.

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### \* تمييز التقاعد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة

#### - تمييز الذهاب إلى التقاعد عن الاستقالة

تعرف " الاستقالة " على أنها " حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل<sup>1</sup> " بحيث يمكن للعامل أن يطلب فسخ عقد العمل والتحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه من جراء الارتباط بذلك العقد<sup>2</sup> وهذه طريقة قانونية و شرعية لفسخ علاقة العمل وإنهائها وهذا المبدأ اعتمده المشرع الجزائري في مختلف قوانين العمل وفي الإجراءات التنظيمية الأخرى ، بحيث جعل الاستقالة حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل و أكد على أن " الاستقالة حق معترف به للعامل<sup>3</sup>

ويبدو وجه التشابه بين حالتي " الاستقالة " و "الإحالة على التقاعد " في أن كليهما تأتي بصورة إرادية من العامل ولأسباب شخصية، كما أن النتيجة المترتبة عنهما واحدة ، وهي انقطاع علاقة العمل وانتهاء الحياة المهنية أو الوظيفية ، وهذه النتيجة تأتي بعد إجراءات تتخذها الإدارة أو صاحب العمل وفقا للشروط المحددة في كل حالة.

أما أوجه الاختلاف فتتجلى خاصة في الشروط المؤدية إلى كل حالة والنتائج المترتبة عن كل منها ، إذ أن " الإحالة على التقاعد " تشترط بلوغ سن معينة وقضاء مدة عمل محددة ، بينما في " حالة الاستقالة " لا تشترط ذلك كما ورد في تعريفها ، كما أن المستقيل لا يستفيد بأي منحة أو معاش بعد استقالته بل تنقطع كل صلة له بالنشاط الذي كان يمارسه ، عكس المحال على التقاعد الذي يبقى مرتبطا ماديا بواسطة المعاش التقاعدي الذي يستمر في تقاضيه بعد انقطاعه عن العمل طوال حياته وانتقاله إلى ورثته بعد وفاته.

#### - ثانيا : تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح غير التأديبي

تتشابه هاتان الصورتان من صور إنهاء علاقة العمل ، في انعدام إرادة الموظف فيهما ، فالتسريح غير التأديبي إجراء يتخذ بمعرفة الإدارة في حالات معينة ولا يكون فيه لإرادة الموظف دور يذكر ، أما الإحالة

<sup>1</sup> - د. عدوي . مصطفى عبد الحميد ، " الاستقالة و اتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة " ، جامعة المنوفية ، 1990 ، ص 19 و ما بعد .

<sup>2</sup> - المادة 66 من القانون الأساسي العام للعامل الجزائري الصادر في 1978 ، أنظر التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الثاني ، للأستاذ أحمية سليمان

<sup>3</sup> - المادة 67 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، الصادر في 1990 بالجزائر السابق الذكر .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

التلقائية على التقاعد فهي كذلك إجراء إداري يتخذ بمعرفة الإدارة تلقائيا إذا توفرت في المعنى شروط معينة ومحددة قانونا في السن و أقدمية العمل.

ولا يختلف التسريح غير التأديبي عن الإحالة على التقاعد إلا في كون هذا الأخير لا يحدث إلا بطلب من الموظف وبعد التوقيع على محضر التبليغ عن الإحالة على التقاعد. وإذا كانت هاتان الحالتان متشابهتين فإن التمييز بينهما يكاد يكون صعبا خاصة إذا نظرنا إلى صورة كل منهما على حدة ، إذ يحدث " التسريح غير التأديبي "نتيجة لعدم الكفاءة المهنية والبدنية وإلغاء الوظيفة ، وتحدث الإحالة التلقائية على التقاعد " لنفس الحالات تقريبا كالعجز البدني وعدم الكفاءة المهنية ، وإلغاء الوظيفة أو مخالفة تأديبية<sup>1</sup> . بذلك يبدو الفرق بينهما في حالة المخالفة التأديبية ، مما جعل التشريعات ترتب الإحالة التلقائية على التقاعد ضمن حالات التأديب<sup>2</sup>، والحالات الأخرى هي نفس حالات الفصل غير التأديبي ، ومن ثم فإن اعتبار الإحالة التلقائية على التقاعد جزاء تأديبيا وليست فصلا بغير تأديب ولكنها أقرب إلى الأخير من الأول.

ونستخلص بناء على ما سبق مميزات الإحالة على التقاعد عن التسريح غير التأديبي في النقاط التالية:

أ - الإحالة على التقاعد تكون غالبا بطلب من الموظف أو العامل وهي إنهاء طبيعي وعادي لوظيفته ، بينما الفصل غير التأديبي تتخذه الإدارة لسبب اقتصادي أو شخصي.

ب - إن المحال على التقاعد يستفيد من معاش يحسب على أساس سنوات الخدمة المعتمدة ، وله طبيعة الأجر ، ولا يمكنه الجمع بين راتبه التقاعدي وراتب وظيفة أخرى باستثناء حدود معينة ، أما العامل المفصول فصلا غير تأديبي أو المسرح من عمله فيقبض تعويضا محددًا عن الفصل ، و يمكنه الحصول على راتب آخر مع التعويض عن التسريح )

ج - لا يمكن إعادة المتقاعد إلى عمله كأصل عام ، إنما يمكن توظيفه كمتعاقد أو مؤقت بتعيين جديد، أما المفصول فيمكن إعادة إدماجه إذا ما احتاج إليه المرفق أو إذا كان فصله تعسفيا.

<sup>1</sup> -ALAIN PLANTEY , taité pratique de la fonction publique librairie générale 3eme édition tome 1 , 1971 ; p 361 .

<sup>2</sup> -الأمر رقم 66- 133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، المادة 55 منه، حددت العقوبات التأديبية و أدرجت الإحالة على التقاعد من بينها ، و تشبه المادة 30 من الأمر رقم 59-244 الفرنسي و المتعلق بالتوظيف ، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 46 ، الصادر في 08/06/1966 .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### المطلب الثالث : شروط الإحالة على التقاعد

كانت علاقة الشغل في الماضي لا تراعي الحالة البيولوجية للعامل فقد كان المستخدم يمارس مهامه منذ انخراطه في العمل أو الوظيفة دون انقطاع إلى أن يصيبه الوهن ، ويأخذ منه الكد والمرض والشيخوخة كل مأخذ ، فيسرح من الخدمة دون تعويض أو مكافأة ، ثم جاءت نظم التأمين الاجتماعي وسنت قوانين التقاعد ، فنظمت شروط إلزامية للاستفادة من الأداءات كشرط السن للحفاظ على صحة العامل بإراحته عند الكبر وعلى مصلحة الشغل بتزويده بطاقات شابة متجددة ، وشرطي مدة العمل ودفع الاشتراكات للمساهمة في تمويل نظام التقاعد.

#### - الأول : شرط السن القانونية

**1- تعريف سن التقاعد** : وهي السن التي ينسحب فيها العامل نهائيا من الهيئة العاملة ، ويتوقف مجهوده الإنتاجي "

وبناء عليه يمكننا القول أن سن التقاعد هي السن المقررة قانونا والتي متى بلغها العامل أجبرت إحالته على التقاعد بغض النظر عن صحته ومقدرته عن العمل<sup>1</sup>.

#### -2 كيفية تحديد السن القانونية للتقاعد:

تعتبر عملية تحديد سن التقاعد إحدى الوسائل الهامة التي تعمل على إيجاد التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل ، إذ تساعد في التخطيط الشامل للاستفادة من الطاقات العمالية بشكل اقتصادي عن طريق إيجاد التوازن المستمر بين الأعداد المتدفقة من القوى العاملة وفرص العمل المتاحة ... كما أن تحديد السن يختلف حسب العمل ومجالاته ، وحسب نظرة الدولة وفلسفتها في قضايا العمل والعمال والسياسة التخطيطية الخاصة به . تقوم كل دولة بتقدير وتحديد العمر الذي يصبح العامل عند بلوغه غير قادر على العمل وذلك بعد دراسة عملية دقيقة وتحليل قوى العمل في الدولة ، بحيث لا يتم تحديد العمر بسن صغير يرغم العمال على التقاعد قبل أن تضعف قواهم وقدرتهم على العمل ولا بسن كبير يجبرهم على العمل وهم لا يقدرين عليه .

#### - ثانيا : العوامل المؤثرة في تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد

لا بد أن يكون تحديد السن القانونية للتقاعد في ضوء أسس عملية وعلمية حديثة ، ومرتبطة بأوضاع البلاد الاقتصادية والسكانية والاجتماعية ، كما ينبغي أن يخضع هذا التحديد لتخطيط بعيد المدى ، إذ "

<sup>1</sup>- ألفونس ، شحاته رزق ، "التأمينات الاجتماعية" ، ( دراسات اقتصادية و تمويلية )، دار نافع للطباعة ، الطبعة الثانية

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

أن سن التقاعد قد يتأثر بطبيعة العمل ونوعيته من حيث الظروف المحيطة به والقوة البدنية المطلوبة فيه وكذلك نسبة المخاطر الموجودة فيه<sup>1</sup>

لذلك فإن تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد يتأثر بطبيعة ونوعية العمل والجنس والفرد العامل ، ومما لا شك فيه أن كل عمل من الأعمال له خصائص معينة وهذه الخصائص تؤثر تأثيرا فعالا على مدى إنتاجية الفرد وصحته ( القدرة البيولوجية للعامل) ، وهنا يمكن أن نتساءل : هل تتساوى ظروف العمل وشروطه بحسب المحيط الفيزيائي الذي يوجد فيه العامل ، بمعنى هل العمل في الجو مثلا كالعامل في البحر ، وهل العمل في المصانع الملوثة أو في المناطق الحارة أو في المناطق الباردة كالعامل في الإدارة أو المكاتب... إلخ. لأن الإجابة عن هذه التساؤلات تظهر فوارق جوهرية بين هذه

الأعمال ، مما دفع بالعديد من الدول إلى تحديد سنين للتقاعد حسب طبيعة الأعمال ، فتحدد السن الأعلى للعاملين في الأعمال العادية والسن الأدنى للعاملين في الأعمال الخطيرة أو المضرة أو الشاقة وغير الصحية ، ويعرف هذا النوع ( " بالتقاعد الفارق " ) ، ومعناه أن تختلف سن التقاعد من مهنة إلى أخرى حسب ما تتطلبه هذه المهن من قدرات بيولوجية للعمل.

كما " قد يتأثر تحديد سن التقاعد بفعل سياسة التشغيل التي تعتمدها أي بلد في ظروف خاصة ولاسيما في الظروف التي ترتفع فيها نسبة البطالة . مما يستلزم تخفيض سن التقاعد كي يسمح ذلك بفتح مناصب شغل جديدة لتشغيل العاطلين عن العمل وامتصاص البطالة.<sup>2</sup>

غير أن المشاكل الاقتصادية أو المتعلقة بالبطالة ليست وحدها المؤثرة - وإن كانت الأهم - في تحديد سن التقاعد صعودا أو نزولا ، بل هناك عوامل أخرى مرتبطة بالوضع الجغرافي والمناخي والاستراتيجي ، بمعنى موقع البلد في المحيط الدولي ، فضلا عن أثر بعض العوامل الأخرى تقليدية ودينية. وخلاصة القول أن تحديد السن هي قضية اصطلاحية محضة خالية من أي التزام..

### - ثالثا : الحكمة من تحديد السن القانونية

- إن للحكمة من إقرار حد السن الموجب للإحالة على التقاعد ، أبعادا كثيرة يمكن حصرها في ما يلي : -
- **البعد القانوني** : يكمن في أن المشرع قد حدد السن الموجبة للإحالة على التقاعد ، كما حدد سن التوظيف والسن الجنائي والسن المدني ... إلخ.

<sup>1</sup> - سليمان أحمية ، مرجع سبق ذكره، ص 153 .

<sup>2</sup> - ألفونس شحاته، رزق ، " التأمينات الاجتماعية" ، (دراسات اقتصادية و تمويلية) ، المرجع السابق، ص 75 .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

وانطلاقاً من هذا يعتبر تحديد سن التقاعد من الضمانات الأساسية للموظف أو للعامل ، وحق مكتسب لا يمكن الإخلال به ، حيث يحال العامل حتماً على التقاعد بعد بلوغ السن المحددة إذا أراد ذلك ، ولا يمكن إجباره أو إلزامه على الاستمرار في ممارسة العمل بل يحق له أن يتوقف نهائياً ويتقاضى كل حقوقه التقاعدية بقوة القانون .

- بعد سياسي واقتصادي واجتماعي : والحكمة فيه تتمثل في أن خروج مجموعة من العاملين كل عام ببلوغ السن القانونية يخلق فرصاً جديدة للشغل بتوفير مناصب مالية تسمح بتوظيف فئات شابة جديدة وبالتالي تساهم في التخفيف من البطالة كما أوضحنا سلفاً .

كما أن تقاعد ذوي المناصب العليا عند بلوغهم سن التقاعد يحقق طموح كل عامل أو موظف بالتقدم في مدرج السلك الوظيفي وتقلد مناصب المسؤولية ( قمة المناصب ) مما ينتج خلوه المناصب الدنيا لتعيين خريجي المدارس والجامعات والمعاهد العليا ، وذوي الخبرة الذين يلزمون الدولة بإفساح المجال لهم لشحن طاقاتهم الجديدة في خدمة البلد ، مما يؤدي إلى تشييب الإدارة وقطاعات الأعمال .

ويساعد تحديد السن في عملية إحصاء المسنين من الطبقة العاملة وحصر عدد السكان النشيطين في المجتمع لتقدير نسبة التقدم في التنمية الاقتصادية .

ويتجلى البعد الاجتماعي في مكافأة كبار السن من العمال عن خدماتهم طيلة حياتهم النشيطة عن طريق إحالتهم على التقاعد في سن مناسبة ، حتى يتاح لهم الخلود إلى الراحة خلال أيامهم الباقية والتمتع بمعاش التقاعد كثمره لكفاحهم

- ثانياً : شرط مدة الخدمة والاشتراكات

\*تعريف المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد

المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد هي المدة الموجبة لاستحقاق معاش التقاعد وتعتبر شرطاً جوهرياً من شروط الاستحقاق وتأخذ هذه المدة المؤهلة أشكالاً عدة تتغير بتغير سياسة الدولة ، يمكن تعريف المدة المؤهلة أو مدة الخدمة بأنها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداءً من التاريخ الذي انخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه على التقاعد ، أو بعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها المؤمن في مزاولته عمله قبل إحالته على التقاعد<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> - د محمد حنين ، " نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة و أعوان الجماعات المحلية " ، الرباط ، الهلال العربية للطباعة و النشر ، 1992 ، ص 82 .



## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### \* المدة المؤهلة والاشتراكات

عندما نشير إلى شرط سنوات الخدمة فإنه في الغالب يرتبط بشرط آخر هو شرط الاشتراكات أو المساهمات لأن المؤمن عليه يدفع الاشتراكات شهريا أو سنويا عن كل سنة يقضيها في الخدمة كما أن معظم النظم تلزم المؤمن عليه بتسديد اشتراكات للحصول على معاش الشيخوخة. وتشترب بعض التشريعات عدد من الاشتراكات الشهرية أو الفصلية أو السنوية يجب أن يدفعها المؤمن عليه لصندوق التقاعد خلال عدد من السنوات الأخيرة لخدمته<sup>1</sup>, إضافة إلى اشتراطها عدد محدد من سنوات الخدمة والعمل . ويهدف المشرع بهذا الشرط إلى إلزام معظم الأفراد الذين يشملهم نظام التقاعد يدفع اشتراكاتهم بانتظام معقول حتى بلوغهم السن التقاعدي المحدد ، لذلك لا يكفي أن يستوفي الشخص مدة مؤهلة لتقاعدته تبلغ عدة سنوات ، بل لابد أن يستمر اشتراكه إلى الحد الأدنى على الأقل وإلا رفض طلبه للإحالة على التقاعد أو تخفض قيمة المعاش التقاعدي إذا حدث اضطراب في دفع الاشتراكات. غير أنه لا يشترط أن تكون المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد مدفوعة الإشتراك بالكامل ، إذ أن الكثير من النظم تدخل في حساب المدة المؤهلة فترات المرض وفترات العطل القانونية وفترات التأمين على البطالة وفترات التعطل التي يستحق المؤمن عليه عنها تعويضا<sup>2</sup> كما تقضي نظاما أخرى بحساب فترات التعبئة العامة وفترات التجنيد ضمن المدة الموجبة لاستحقاق الراتب التقاعدي.

### \* المدد السابقة على الاشتراك والمدد الاعتبارية أو الجزافية

إن التعديلات التي غالبا ما تطرأ على أنظمة التقاعد من حين لآخر تثير إشكاليات في حساب المدة المؤهلة للاستفادة من المعاش ، وبما أن المؤمن عليهم الموجودين في النشاط أثناء العمل بالنظام الجديد هم المعنيون بالاستفادة من أحكامه فإنه من الضروري أن يشمل أي نظام جديد قواعد تقضي باحتساب مدد الاشتراكات التي يقضيها المؤمن عليه في مباشرة نشاطه قبل استفادته من قانون التقاعد بالإضافة إلى المدد السابقة على الاشتراك والتي تكون متصلة معه وذلك حتى يؤدي النظام أهدافه بصفة فورية خاصة في التكفل بكبار السن ممن لا يستطيعون بغير حساب مدد خدمتهم السابقة استكمال المدد

<sup>1</sup> - كما يحدث ذلك في النظام الساري في المملكة العربية السعودية الذي يشترط على المؤمن عليه دفع اشتراكات 03 سنوات خلال 5 سنوات الأخيرة من نشاطه ، منظمة العمل العربية ، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية ، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش الشيخوخة ، ص 19 .

<sup>2</sup> - د. إبراهيم عبد النبي حمودة، مرجع سبق ذكره ، ص 173 .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

الموجهة لاستحقاق معاش التقاعد.

ولكي تتحقق العدالة بين المؤمنين في نظام التقاعد الجديد يجب حساب مدد الخدمة السابقة في المعاش بنفس المعدلات التي تحسب بها المدد الجارية.

غير أن العبء الناشئ عن حساب هذه المدد كاملة يكون كبيرا بحيث لا يستطيع صاحب العمل أن يتحمله منفردا كما قد تؤدي مشاركة المؤمن في أداء حصته من هذا العبء إلى الإضرار بأحواله المعيشية خاصة إذا كان من محدودي الدخل الذين لا يتحمل أجرهم عادة أكثر من أداء الاشتراكات الخاصة بالمدد الجارية<sup>1</sup> ، لذلك تضمنت النظم التقاعدية أحكاما انتقالية بهدف التوفيق بين مصالح المؤمن عليهم ممن لهم مدد سابقة وقدرة الأطراف الممولة للنظام على أداء تكاليف المعاش عن هذه المدد بالإضافة إلى مدة الاشتراك والمدة السابقة ، تلجأ بعض النظم في الكثير من الأحيان إلى ضم مدد إضافية أو جزافية إلى المدد المحسوبة في المعاش بقصد تحسين مستوى المزايا ، وهذه المدد الجزافية تضاف في حال تعويض العامل عن ظروف العمل في المهن الخطرة أو الأعمال الصعبة لكي تؤدي إلى رفع مستوى المعاش إذا انتهت خدمته قبل سن التقاعد الطبيعي وفي أحوال أخرى مشابهة. ...

أما في حال وجود مدد منفصلة في عمل أو نشاط غير خاضع للتأمين فيجوز إضافتها إلى المدة المحسوبة في المعاش مقابل أداء أعبائها إلى النظام من طرف العامل وبمشاركة صاحب العمل وهكذا يتم تحمل أعباء هذه المدد من طرف صاحب العمل<sup>2</sup> أو الدولة إذا كانت مدة جزافية ، أو من طرف العامل إذا كانت المدد مضافة.

<sup>1</sup> - ألفونس شحاتة رزق، "مبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية" ، مرجع سبق ذكره ، ص 43 .

<sup>2</sup> - ألفونس شحاتة رزق ، المرجع السابق، ص 44 .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الشرط لاستحقاق معاش التقاعد وهو تحديد المدة المؤهلة يخضع أيضا لاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لكل بلد مثلها مثل شرط تحديد السن التقاعد - و فيما يلي جدول رقم (2): يوضح المدد المطلوبة في الدول العربية<sup>1</sup>

اسم الدولة العربية	حدود مدة الخدمات بالسنوات
العراق	30 سنة
اليمن	25 سنة
ليبيا	20 سنة
موريتانيا	20 سنة
الجزائر	15 سنة
سوريا	15 سنة
الكويت	15 سنة
الأردن	10 سنوات
تونس	10 سنوات
المملكة العربية السعودية	10 سنوات
جمهورية مصر العربية	10 سنوات
المغرب	09 سنوات
البحرين	05 سنوات
الإمارات العربية المتحدة	بغض النظر عن مدة الخدمة
قطر	بغض النظر عن مدة الخدمة

المصدر : منظمة العمل العربية ، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية ، ص 18.

و خلاصة لما سبقته دراسته في هذا المطلب فان غالبية النظم التقاعدية تشترط شروطا ثلاثة لاستحقاق معاش التقاعد، وهي : شرط السن ، شرط الخدمة، شرط الاشتراكات .

<sup>1</sup> - منظمة العمل العربية ، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية ، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش الشيخوخة ، 1991 ، ص 18 .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### المبحث الثاني : أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر

وبعد أن خالصنا إلى تعريف التقاعد وتحديد أهدافه و آثاره , والشروط اللازمة لذلك وبيان محتوى معاشه في المبحث الأول يتم تحديد مختلف الأنظمة الخاصة بالتقاعد من حيث أنواع التقاعد ومن حيث أشكال المعاشات المطبقة في الجزائر .

#### المطلب الأول : التقاعد العادي ( شروط اكتسابه)

لا يخول الحق في معاش التقاعد العادي إلا للعامل أو الموظف الذي يحال بكيفية نظامية على التقاعد وتتم هذه الإحالة بواسطة قرار إداري بناء على طلب المعني بالأمر أو بمبادرة من صاحب العمل ، وفي كلتا الحالتين يبقى هذا القرار إجراء إلزاميا من حيث الشكل و قرارا إداريا تعود صلاحية إصداره إلى سلطة التعيين من حيث المضمون ، وبمقتضاه يمكن للمعني بالأمر الاستفادة من حقوقه المعاشية بعد أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة والمنصوص عليها في قانون التقاعد لسنة 1983 المعدل والمتمم ، وسنتعرض لهذه الشروط بالتفصيل في هذا المطلب.

#### - أولا : شرط السن

- مثل كل القوانين في العالم ، يعمل قانون التقاعد الجزائري بمبدأ تحديد السن للإحالة على التقاعد وقد اعتمد في تحديده على الاعتبارات التالية:

1- حماية العامل اجتماعيا ( إذ لا يمكن أن يحال على التقاعد في أية سن كان).

2- تعويض الخدمات المؤداة في المجتمع عند الوصول إلى سن معينة.

3- ضرورة المساهمة بشكل كبير في تمويل جهاز نظام التقاعد لضمان موارد مالية كافية للجهاز الذي يسيره.

4- المشاكل الناجمة عن التنظيم الديموغرافي وارتفاع معدل الحياة.

5- ضعف القدرات الجسدية والذهنية للعامل وبالتالي انخفاض مستوى الإنتاجية.

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

وعلى هذه الاعتبارات اعتمد المشرع الجزائري في تحديد السن كشرط أساسي من شروط الإحالة على التقاعد ، وحتى نلم أكثر بهذا الشرط يجب أن نتطرق إلى :

- إن تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد من الضمانات الأساسية للعمال والموظفين المنخرطين في نظام التقاعد وإذا كانت المادة 18 من القانون الأساسي العام للعامل الصادر في عام 1978<sup>1</sup> قد نصت على أن لكل عامل أو موظف الحق في التقاعد فإنها لم تحدد هذه السن ، كما أن المادة 192<sup>2</sup> منها التي أشارت إلى تحديد سن معينة لكل قطاع من النشاط يمكن تأخيرها في حالة الضرورة بالنسبة للمؤسسة المستخدمة بعد موافقة العامل لم تبين ما هي هذه السن ولم تحددتها بصورة واضحة حتى جاءت تشريعات 1983 وحددت السن القانونية للإحالة على التقاعد في النظام الجزائري ب60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء العاملات هذا لفئة العمال الأجراء ، أما لغير الأجراء فيجب بلوغ سن 65 سنة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للنساء ، هذا كأصل عام<sup>3</sup> ونلاحظ أن المشرع الجزائري حدد سن التقاعد بحسب الجنس ، أي أن هذه السن تختلف بالنسبة للإناث والذكور ، وهذا مساهمة للاتجاه العالمي الذي يحدد سن التقاعد للإناث تقل عن سن التقاعد للذكور ، للاعتراف بأحقية الإناث في التقاعد المبكر نظرا لتكوينهن الجسماني وحققهن في الراحة لظروفهن الاجتماعية.

### \*الاستثناءات عن الأصل العام

لقد تميز شرط السن في التشريع الجزائري بمرونة تسمح لنظام التقاعد بالتماشي والتطورات الاقتصادية والاجتماعية إذ يقبل الاستثناءات عن الأصل العام حسب الضرورة حيث :

- تستفيد المرأة من تخفيض السن التي تحال على إثرها إلى التقاعد على أساس سنة واحدة عن كل طفل ربه أثناء 09 سنوات على الأقل وذلك في حدود 03 أطفال<sup>4</sup> و يستفيد المجاهدون من تخفيض في السن ب 05 سنوات وبتخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل قسط بنسبة 10 % من العجز بالنسبة للعجزة من

<sup>1</sup> -راجع في هذا الشأن المادة 18 من القانون الأساسي العام للعامل " :لكل عامل الحق في التقاعد وفقا لأحكام المادة 192 من هذا القانون.

<sup>2</sup> -أنظر المادة 192 من القانون الأساسي العام للعامل.

<sup>3</sup> -أنظر المادة 6 من القانون رقم 83-12 السابق الذكر.

<sup>4</sup> - أنظر المادة 8 من القانون 83-12 لسابق الذكر ، والمقصود بالأولاد في هذه المادة هم الأولاد المكفولون المحدد

تعريفهم بموجب نص المادة 67 من قانون 83-11 الصادر في 02/07/1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

جراء حرب التحرير الوطني<sup>1</sup>، وبتخفيض ستة أشهر عن كل سنة عجز تقدر ب 5% ويمكن للمجاهد الذهاب إلى التقاعد بإرادته المطلقة دون مراعاة شرط السن إذا كان بإمكانه الحصول على معاش تقاعدي بنسبة 100 لا يفيد بشرط السن العامل المصاب بعجز تام ونهائي والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية<sup>2</sup>.

- كل العمال يمكنهم الاستفادة من معاش التقاعد المسبق سواء كانوا في المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات الإدارية وهذا بإرادتهم وفي أي سن يرغبون و ذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 26/94 المؤرخ في ماي 1994.

- كما يمكن للعمال الأجراء الجزائريين الذهاب إلى التقاعد بمحض إرادتهم وبطلب منهم بدون شرط السن ما داموا قد قضاوا مدة 32 سنة من النشاط مدفوعة الاشتراك ، أو الاستفادة من تقاعد نسبي إذا جمعوا بين 20 سنة من النشاط و 50 سنة من العمر مع تخفيضهما بخمس سنوات بالنسبة للنساء العاملات و ذلك طبقا للمرسوم التشريعي رقم 31/97 المؤرخ في 13/05/1997

- يستفيد عمال المناجم والأمن الوطني بتخفيض 5 سنوات في سن التقاعد .

- يستفيد العامل الذي يشتغل في منصب عمل يتميز بظروف بالغة الضرر من تخفيض في السن بشرط أن يدفع المستخدم اشتراكات إضافية تحدد نسبتها عن طريق التنظيم<sup>3</sup>.

ويلاحظ هنا أنه باستثناء رجال الأمن الوطني وعمال المناجم فيما يقرره القانون يقرر تخفيض السن التقاعدية للذين يشتغلون في الأعمال الشاقة والخطيرة غير أنه لا يحدد قائمة الوظائف ولا السن المناسبة لكل عمل ولا المدة التي تتطلب اعتمادها في حساب معاش التقاعد لهذه الأعمال ، رغم أنها ضرورة ملحة توجب على المشرع أن يسنها بنص تنظيمي لضمان الحقوق كما إن التخفيض في هذه الحالة يزيد من أعباء صاحب العمل بتحمل الاشتراكات الجزافية ، ولذا يجب تحديد النسبة التي يسدها بنص قانوني

<sup>1</sup> - راجع المادة 21 من قانون رقم 83-12 السابق الذكر.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 09 من قانون 12-83 المعدلة بالمادة 05 من الأمر 96-18، المؤرخ في 20 صفر عام 1917 الموافق ل 06 /08 /1996 يعدل و يتم القانون رقم 83-12 الصادر في جريد رسمية رقم 42 .

<sup>3</sup> - أنظر المادة 07 من قانون 12-83 والمعدلة بالأمر رقم 96-18 السالف الذكر .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### \*الإحالة على التقاعد بدون شرط السن

لا يأخذ السن بعين الاعتبار في كل من الحالات التالية:

- العامل الأجير الذي قضى 32 سنة على الأقل في العمل الفعلي .
- المجاهد الذي يمكن أن يستفيد من معاش تقاعدي بنسبة 100 % من الأجر .
- العامل المصاب بالعجز الكلي والدائم عن العمل ، والذي لا تتوفر فيه شروط الاستفادة من معاش العجز .

ولتحديد سن جميع العمال والموظفين حسب فئاتهم المهنية ، ينبغي أن يتم الاستناد على عقود الازدياد أو الوثائق التي تقوم مقامها و المصرح بها أثناء التوظيف أو في عقد العمل المحتفظ بها في الملفات الإدارية للمعنيين بالأمر أو في ملفات انخراطهم في نظام التقاعد ، وتبعاً لذلك لا يؤخذ لتحديد سن الإحالة على التقاعد إلا بتاريخ الازدياد المدونة في العقود أو الوثائق التي أدلى بها المعنيون بالأمر أثناء توظيفهم أول مرة.

إن تحديد السن التي يتوقف عندها نشاط العامل وتنتهي بموجبها علاقة العمل أمر ضروري لحساب المدة التي قضاها في الخدمة وقيمة وعدد الأقساط التي دفعها إلى هيئة التقاعد واللذان يحسب على أساسهما مبلغ معاش التقاعد ولذلك نرى أن هذين الشرطين ( أي سن الإحالة على التقاعد ، ومدة الخدمة والاشتراكات ) هما أمران متلازمان، كما أن مدة الخدمة التي قضاها العامل في الشغل ولم يتم خلالها دفع أقساط الاشتراك لهيئة التقاعد - حصة صاحب العمل وحصة العامل - لا يمكن اعتبارها لاستيفاء شروط الحق في التقاعد وبالتالي لا ينتج عنها أثراً لاستحقاق المعاش<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - لقد نصت المادة 06 من قانون 12/83 على أنه " تتوقف وجوباً استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين: بلوغ 60 سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة وقضاء 15 سنة في العمل على الأقل " .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

-ثانيا : شرط مدة الخدمة ( المدة المؤهلة) والاشتراكات

### 1-تحديد المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد

المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد هي المدة الموجهة لاستحقاق معاش التقاعد وتعتبر شرطا جوهريا من شروط الاستحقاق وتأخذ هذه المدة المؤهلة أشكالا عدة تتغير بتغير سياسة الدولة ،

إن نظام التقاعد الجزائري يشترط على العامل " قضاء 15 سنة في العمل على الأقل ، مع دفع مبالغ المساهمة في الضمان الاجتماعي "هذا كحد أدنى لمدة العمل ، أما الحد الأقصى فهو إتمام 32 سنة في العمل الفعلي مع دفع الاشتراك<sup>1</sup> وهو شرط مزدوج .

كما اشترط المشرع للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون العامل قد أدى العمل فعليا ودفع الاشتراك القانوني للضمان الاجتماعي فرع التقاعد لمدة على الأقل تساوي سبع سنوات ونصف ( 7.5 )

وتحسب سنوات العمل التي ثبت القيام بها قبل الدخول في أي نظام من الأنظمة السابقة للتأمين على الشيخوخة أو التقاعد دون تأدية الاشتراكات على أن لا ترفع هذه السنوات المجانية مدة الخدمة إلى أكثر من الحد الأدنى المحدد.

كما يمكن لمستفيدي الثورة الزراعية / في المادتين 6 و 9 من القانون 12/83 أن يستفيدوا مجانا من اعتماد بعض سنوات النشاط<sup>2</sup> للاستفادة من معاش التقاعد يجب على العمال أو الموظفين أن يكونوا قد عملوا ودفعوا الاشتراكات القانونية خلال السنوات التي طلبوا اعتمادها في حساب مبلغ المعاش والاستفادة منه.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 06 من قانون التقاعد رقم 83-12، والمادة 06 مكرر من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 24 محرم عام 1418 الموافق ل 1997/05/31 الصادر في جريدة الرسمية عدد 38 ، يعدل و يتم القانون رقم 83-12 .

<sup>2</sup> -راجع المادتين 60 و 61 من القانون 83-12المشار إليه سابقا .



## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### 2- الفترات المعتمدة في حساب المعاش

بالإضافة إلى فترات العمل الفعلية والمدفوعة الاشتراكات ، اعتبر التشريع الجزائري بعض الفترات كمدد نشاط مماثلة لتلك التي مورس فيها العمل ودفعت عنها الأقساط المحددة وقد جاء تفصيل هذه المدد في قانون التقاعد<sup>1</sup> بوضوح ودقة وهي:

1- الفترات التي تقاضى خلالها المؤمن عليه تعويضات يومية للتأمينات على المرض ، الولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية.

2- كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عند مواصلة العمل أو استئنافه.

3- كل فترة استقاد منها المؤمن له من معاش العجز أو حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته 50 % على الأقل.

4- كل فترة قانونية مدفوعة الأجر.

5- فترة الخدمة الوطنية والفترة التي أدبت خلالها التعبئة العامة.

6- فترات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطنية" اعتماد مضاعف".

7- المدة الكاملة لحرب التحرير الوطني من أول نوفمبر 1954 حتى سنة 1962 بالنسبة لأبناء الشهداء<sup>2</sup>.

8- سنوات العمل في القطاع الفلاحي السابقة على الانضمام إلى التعاونيات الفلاحية بالنسبة للمستفيد من الثورة الزراعية ، وحساب السنتين الأوليتين للانضمام إلى التعاونية بخمس سنوات.

<sup>1</sup> -أنظر المواد 11 و 12 و 23 من قانون 83-12 المشار إليه سابقا.

<sup>2</sup> - المادة 03 من قانون رقم 91-01 المؤرخ في 08/01/1991 يتعلق بأرامل الشهداء جريدة الرسمية .رقم 02 الصادرة في 09/01/1991

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

9- الفترات التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ولم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية ، كسنوات غير مضاعفة<sup>1</sup>.

تعتمد هيئات التقاعد لحساب سنوات الخدمة على شهادات العمل المقدمة من صاحب العمل طبقا للنموذج القانوني المعتمد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد ( الاستمارة ) ، ومن خلال كشف الحساب الشخصي المصرح به سنويا بصفة دورية للأجور والعمال ، المقدمة من طرف صاحب العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي وترتكز عليها كوسيلة للإثبات.

وعلى ضوء ما سبق تحدد السنوات التي تدخل في حساب مبلغ معاش المتقاعد ، بحيث لا تحتسب سوى السنوات التي زاول فيها النشاط لمدة 180 يوما أو 1440 ساعة على الأقل أو الثلاثيات التي قضى منها 45 يوما أو 360 ساعة في العمل الفعلي وخضع فيها أجره القاعدي إلى الاقتطاعات المعينة أو المحددة لصالح الضمان الاجتماعي.

على أنه يمكن إجراء مقاصة بين مجموع ثلاثيات السنة الواحدة ، دون أن يتعدى مجموعها أربعة ثلاثيات لكل سنة مدنية<sup>2</sup> .

وفيما يلي جدول رقم (3): يوضح كيفية احتساب الفترات المعتمدة " إجراءات المقاصة: "

السنة 2014	عدد أيام العمل	عدد الثلاثيات المعتمدة	الأيام المتبقية
الثلاثي الأول	40 يوما	/	40
الثلاثي الثاني	60 يوما	1	
الثلاثي الثالث	90 يوما	2	
الثلاثي الرابع	30 يوما	/	30
المجموع		3	1 = 45/70

نلاحظ من هذا الجدول أن مجموع أيام العمل في الثلاثي الأول والرابع (70يوما) تقسم على 45 للحصول على ثلاثيات معتمدة ومن ثمة يحسب عدد الثلاثيات المعتمدة لسنة 2014 هي 3+1 تساوي أربع ثلاثيات فقط و تحسب السنة كاملتا بوجود أربع ثلاثيات فقط .

<sup>1</sup> - أنظر المواد 11 ، 22 ، و 23 من قانون 83-12 السالف الذكر .

<sup>2</sup> - أنظر المادة 14 من قانون 83-12 السالف الذكر ، والمعدلة بالمادة 9 من الأمر رقم 96-18 السالف الذكر .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

كل هذه الإجراءات كما يرى الملاحظ هي زيادة في التسهيلات التي راعى فيها المشرع الحالة الاجتماعية الدنيا للطبقة الشغيلة ، ومع ذلك تبقى حالات مستعصية يجتهد فقهاء القانون لتغطيتها وحمايتها اجتماعيا قدر الإمكان وهذا بتشريعات نظام التقاعد التي ما فتئت تتبلور وتحسن سعيًا وراء توفير الحماية الأفضل للمتقاعدين والمسنين منهم على وجه الخصوص .

### - ثالثا : الاشتراك التعويضي والمساهمة الجزافية

في الأول كان يجب على العمال أن ينشطون حتى سن 60 سنة لكي يكتملوا على الأقل إلى فترة عمل تقدر ب 05 سنوات ليفتح لهم الحق في منحة التقاعد ، فجاءت المادة الثالثة من أمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل و المتمم لقانون 12/83 التي أصبح بموجبها العامل يستطيع إنهاء الخدمة والتوقف عن النشاط في سن 60 من عمره شرط أن يدفع صاحب العمل الاشتراكات الناقصة بدل العامل إلى الصندوق الوطني للتقاعد في شكل اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية بنسبة 12 اشتراك شهري عن كل سنة تأمين محل دفع الاشتراك التعويضي ، وثلاث مرات الأجر الشهري الخاضع للاشتراك عن كل سنة تأمين على النحو السابق بشرط أن يكون العامل منخرطا في العمل منذ سنتين على الأقل.

هذه المساهمة والاشتراك التعويضي يشكل شرط إلزامي لتمكين العامل أو الموظف من منحة التقاعد كما أنه يمكن للعامل الذي بلغ السن القانونية للتقاعد ، وهو لا يستوفي شرط مدة العمل ودفع الاشتراكات المطلوبة سابقا أن يستفيد من سنوات تأمين لتغطية حجم الاشتراكات في حدود خمس سنوات على الأكثر إذا كان العامل<sup>1</sup> في سن 60 و 4 سنوات وإذا كان عمره 61 سنة ، و 3 سنوات إذا بلغ 62 سنة وستين إذا كان عمره 63 سنة ، وسنة واحدة إذا كان يبلغ من العمر 64 سنة.

تلك هي الشروط المطلوب توفرها لقبول طلب الأجير أو الموظف للإحالة على التقاعد واستحقاقه للمعاش حسب نظام التقاعد في الجزائر .

<sup>1</sup> - أنظر المادة 06 من القانون 83-12 المعدلة بالمادة 10 من نفس القانون .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### \* الإجراءات الشكلية لطلب معاش التقاعد

يقدم العامل طلب الذهاب إلى التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي على استمارة قانونية يتسلمها هو بنفسه أو تسلم إلى ذوي حقوقه ، من الهيئة المشغلة له التي يجب عليها تقديم المساهمة من أجل الحصول على الوثائق المطلوبة وهي:

شهادة الميلاد ، شهادة عائلية للحالة المدنية ، شهادة العضوية والموقع عليها من طرف وزارة المجاهدين وشهادة العجز ( بالنسبة للمجاهدين) ، فضلا عن شهادات العمل المقدمة من قبل المستخدم لإثبات فترات النشاط ( و كشف الأجور المتحصل عليه خلال الخمس السنوات السابقة عن تاريخ تقديم الطلب).

\* أما فيما يتعلق بإعداد ملف المعاش المنقول فينبغي تقديم الوثائق التالية:

- طلب معاش التقاعد ( ملئ الاستمارة الخاصة بذلك)

-شهادة عائلية للزوجة مدون عليها كل المعلومات . وإن تعددت الزوجات فشهادة عائلية لكل واحدة منهن

- شهادة الوفاة للكافل الذي يحق له معاش التقاعد.

-الشهادات المدرسية أو شهادات التعليم المهني للأطفال الذين تتراوح سنهم بين 18 و 21 سنة.

- إثبات العجز بالنسبة للأطفال الذين تجاوز سنهم 21 سنة

-تصريح بالعزوبية وعدم ممارسة النشاط من المرأة.

- تصريح بتكفل الأصول.

\* وأما إذا كان المؤمن غير متقاعد (أي كان عاملا أثناء وفاته) فينبغي تقديم شهادات العمل التي تثبت النشاط المهني للمتوفى وكشف الرواتب المدفوعة خلال 5 سنوات السابقة عن تاريخ الوفاة إضافة إلى الوثائق المذكورة أعلاه.

وتنتهي الحالة المهنية للعامل بتصفية معاشه التقاعدي وتسلمه لأول دفعة منه عند أول يوم من الشهر الموالي لتقديم الطلب ، ويحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش باليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعنى

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

بالأمر سن التقاعد ، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يمنح المعاش قبل الإنهاء الفعلي للعمل وعلى المستخدم أن يمنح العامل شهادة العمل التي تحمل كافة المعلومات الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة

### المطلب الثاني : التقاعد المسبق

تم إنشاء نظام للتقاعد المسبق ليغطي أجراء القطاعات الاقتصادية التي تمر في الأزمات والصعوبات الاقتصادية ويستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يخسرون عملهم نتيجة تخفيض أو توقف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة عمليا تحقيق رغبة العمال والاحتفاظ بهم جميعا في مراكزهم عندما تحل بها أزمة اقتصادية وزيادة على ذلك تقليص عددهم والذي يتمثل في تسريح العامل وأتى بموجب هذا المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يعرفه المشرع الجزائري على انه منظم عن طريق برنامج وطني معمول به لحماية العمال الأجراء ضد احتمال فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لهم إذ يستفيد منه العامل إذا أستوفى الشروط معينة سوف نتعرض لها في هذا المطلب

### -أولا : تعريف التقاعد المسبق و مجال تطبيقه

**1- تعريف التقاعد المسبق :** هو إحالة العامل الأجير على التقاعد العادي<sup>1</sup> , و لقد احدث المشرع الجزائري هذا النوع من التقاعد لحماية العمال الأجراء الذين قد يعترضون إلى خطر فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية و لمواجهة البطالة التي عرفت ارتفاعا مدهشا.

**2- مجال تطبيق التقاعد المسبق:** يتحدد مجال تطبيق أحكام التقاعد المسبق للمستخدم والأجير كما يلي

أ - المستخدم (صاحب العمل): يسري التقاعد المسبق في كل قطاعات النشاط القطاع العمومي والقطاع الخاص (بما في ذلك قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والاقتصادية ... مع إلزام صاحب العمل بتطبيق أحكامه وشروطه.

<sup>1</sup> - زرنوح حياة ، "عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات" ، مذكرة الماستر ، تخصص علم الاجتماع ، جامعة بسكرة ، 2014 ، ص 26.

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

ب - الأجير (العمال) : يغطي نظام التقاعد المسبق كل العمال الأجراء الذين تربطهم علاقة عمل دائمة مع مستخدميهم ، باستثناء الفئات التالية:

\* فئة العمال الأجراء الذين يرتبطون بأعمال ذات طابع خاص وهم العمال الموسميون أو المتعاقدين أو العمال في البيوت أو العمال في وظائف متعددة أو العاملون لحسابهم الخاص

\*فئة العمال الأجراء المسرحين من العمل بسبب بطالة تقنية أو البطالين بسبب نزاع في العمل أو الفصل التأديبي أو عن الاستقالة أو البطالين بسبب التقلبات المناخية أو المنقطعون عن النشاط مؤقتا بسبب العجز أو الحوادث أو الكوارث الطبيعية ، كما يستثنى كذلك العمال الذين بلغوا سن التقاعد العادي

- ثانيا : شروط الاستفادة من التقاعد المسبق

يمكن الاستفادة من أحكام التقاعد المسبق إذا توفرت في العامل الشروط التالية:

- بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال وبلوغ 45 سنة بالنسبة للعاملات

- بالنسبة للأجير أن يجمع عدد من سنوات العمل أو عدد مماثل لها

- كما أن يكون قد عمل 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط الاشتراك في التقاعد

- أن يرد اسمه في قائمة العمال المسرحين في ايطار التقليل الجماعي لعدد العمال في المؤسسة و أن يتأكد تقليصه بالقائمة المصادق عليها قانونا و التي تحمل أسماء العمال موضوع التقليل الجماعي في العدد حسب المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 ولا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الأجراء كاستثناء للذين يكونون في الحالات التالية:

- العمال المستفيدين من الدخل ناتج عن نشاط مهني آخر

- العمال الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة أو بطالة ناجمة عن التقلبات المناخية والذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعية فقرة(3) حسب المادة (2) من المرسوم التشريعي رقم 10/94 ،العمال الأجراء ذو عقد عمل المحدد المدة وكذا

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسبب من الأسباب المرتبطة بالشخص العامل كالتسريح التأديبي أو الاستقالة<sup>1</sup>

ويستفيد العمال الأجراء الذين تتوفر فيهم الشروط المذكورة أعلاه من تقاعد مسبق عن تقاعدهم العادي بعدد من السنوات يتناسب مع سنوات العمل التي أدوها وتحسب على أساسها المساهمة الجزافية التي يجب على المستخدم تسبيقها إلى صندوق التقاعد فرع التقاعد المسبق قبل الشروع في إجراءات الإحالة المسبقة على التقاعد<sup>2</sup> وتكون على النحو التالي:

- 5 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 20 سنة أو أكثر.
- 6 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 22 سنة أو أكثر.
- 7 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 24 سنة أو أكثر.
- 8 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 26 سنة أو أكثر.
- 9 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 28 سنة أو أكثر.
- 10 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 29 سنة أو أكثر.

### - ثالثا : امتيازات التقاعد المسبق

يستفيد المتقاعدون في هذه الحالة من منحة لا تقل في كل الأحوال عن 70% من الأجر الوطني الأدنى المضمون كما لا يمكن أن تفوق 80% من الراتب الشهري<sup>3</sup> وتحسب هذه المنحة بنفس الكيفية التي يحسب بها معاش التقاعد العادي مع الأخذ بالاعتبار عدد سنوات التسبيق وعليه فإن كل سنة تعتمد بنسبة 2.5% إلا في حالة العمال المجاهدين في حرب التحرير الوطني فإن السنوات تعتمد بنسبة 3.5% عن كل سنة وتخضع المعاشات المصفاة في إطار هذه الإجراءات لإنقاص مقدرة بنسبة 1% عن كل سنة تسبيق ، وتراجع منحة التقاعد المسبق كل 12 شهر ابتداء من تاريخ سريان مفعول التقاعد

<sup>1</sup> - المرسوم التشريعي رقم 94-10 ، يحدد التقاعد المسبق، المؤرخ في 26 ماي 1994 ، الجريدة الرسمية العدد 34 الصادرة بتاريخ 1 جويلية 1994 .

<sup>2</sup> - أنظر المادة 06 و 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 السالف الذكر .

<sup>3</sup> - أنظر المادة 17 من القانون رقم 83-12 السالف الذكر والمتعلق بالتقاعد والذي تطبق عليه معدلات الإنقاذ .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

المسبق بكيفية تسمح باسترجاع العامل نسبة 1% عن معاشه وذلك إلى غاية بلوغه السن القانونية للتقاعد العادي التي يكون استرجع عندها مجموع النسبة التي اقتطعت منه عند إحالته على التقاعد المسبق ويحسب متوسط الأجر المرجعي على أساس المرتب الذي تقاضاه العامل خلال الخمس ( 5 ) سنوات الأخيرة من النشاط أو الخمس (5) سنوات التي تقاضى فيها العامل أفضل أجر خلال مساره المهني. ويستفيد العامل من منحة إضافية للزوجة غير العاملة ولا يدفع هذا التعويض إلا لزوجة واحدة في حالة تعدد الزوجات ، وتقدر هذه المنحة بنسبة 12.5 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون. كما يمكنه الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي والمنح العائلية ومنحة الوفاة ومن تحويل المنحة بعد وفاة أحد الزوجين إلى الزوج الباقي على قيد الحياة.

يمول نظام التقاعد المسبق من خلال اشتراكات بنسبة % 1.5<sup>1</sup> من الأجور الخاضعة لنظام الضمان الاجتماعي يتحملها بنسب متساوية كل من المستخدم والأجير وصندوق الخدمات الاجتماعية ويساهم كذلك في تمويله المستخدم (صاحب العمل) الذي يدفع إلى صندوق التقاعد فرع التقاعد المسبق مبلغا جزافيا مسبقا لتحويل الحقوق يتراوح بين أجرة 13 شهرا و 19 شهرا وذلك حسب السنوات السابقة عن سن التقاعد القانوني<sup>2</sup>.

ويتكون أساس حساب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك للضمان الاجتماعي خلال ١٢ شهرا التي تسبق الإحالة عن التقاعد.

ويمكن تمديد أجل الدفع لهذه المساهمات إلى غاية 24 شهرا ، ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق الوطني للمعاشات والمستخدمين، على أن يتم دفع قيمة شهرين مسبقا من أجر العامل المعني.

<sup>1</sup> - هذه النسبة موزعة كالتالي: 0,5 % المستخدم ، 0,5 % العامل ، 0,5 % الصندوق الوطني للبطالة .

<sup>2</sup> - المادة 8 من الفصل الثالث من المرسوم التشريعي 94-10 المذكور سابقا تنص على المستخدم ان يدفع مساهمة جزافية تقدر ب : - 13 شهرا من اجر المعني إذا كان سنوات التسبيق يقل عن 05 سنوات .  
- 16 شهر يساوي أو يفوق 05 سنوات ، 19 شهرا يساوي أو يفوق 08 سنوات .



## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### المطلب الثالث : تقاعد المجاهدين

#### - الأحكام الخاصة بتقاعد المجاهدين

لقد أسفر عن صدور تشريعات التقاعد لسنة 1983 إعادة صياغة القوانين التشريعية السابقة خاصة فيما يتعلق بالمجاهدين سواء كانوا أجراء أو غير أجراء ، فعلاوة على الحقوق المنصوص عليها في المادة 85 من دستور 1976 والمادة 46 و 198 من القانون الأساسي العام للعامل ، وغيرها من الحقوق والمزايا المضمونة لهم ولأولى الحق من ذويهم من طرف الدولة.....

فإن قانون التقاعد رقم 12/83 والقانون رقم 85 / 03 الصادر في 1985/02/02<sup>1</sup> والمراسيم التطبيقية لهما يحافظ على هذه الحقوق والمزايا ويقويها فهو يدعو فيما يتعلق بالفئة الثورية (المجاهدون وذوي الحقوق وأرامل الشهداء وأبناء الشهداء) إلى مراجعة الملفات التي تمت تصنيفها على الأسس القديمة السابقة ، حتى يتم تعميم الفائدة على كل من شارك في ثورة التحرير الوطني دون استثناء.

وقبل ذكر الاستثناء الخاص بهذه الفئة يجب أن نحدد صفة المجاهد الذي يحق له الاستفادة من أحكام خاصة في التقاعد.

#### - أولا : المستفيدون من الأحكام الخاصة بالمجاهدين

لا يمكن أن يستفيد من الأحكام الخاصة بالفئة الثورية في مجال التقاعد إلا الأشخاص الذين تتوفر فيهم صفة المجاهد وفقا للمرسوم رقم 79/70 المؤرخ في 1970/06/12، ويكتسب صفة مجاهد كل شخص كان إبان الثورة التحريرية عضوا من الفئتين التاليتين:

1-الأعضاء في جيش التحرير الوطني.

2-الأعضاء في المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني الذين كانوا معتقلين أو سجناء . لمدة سنة واحدة على الأقل أو فدائيين أو مسبلين أو الأعضاء الدائمين للمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني وكان انخراطهم فيها لا يقل عن مدة سنة.

<sup>1</sup> - أنظر القانون 85-03 الجريدة الرسمية الصادرة في 1985/02/03 عدد 06 والمتضمن الأحكام الخاصة المتعلقة بالعمال الذين تتوفر فيهم صفة العضوية في جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني.

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

يتم التأكد من فترة المشاركة في صفوف المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني عن طريق نسخة من السجل البلدي الموقع من قبل وزارة المجاهدين ، ولا تأخذ بعين الاعتبار سوى الفترات الواردة في هامش النسخة.

أما الاستثناءات التي وردت في قانون التقاعد الحالي فيما يخص الفئة الثورية<sup>1</sup>، فقد تجلت بشكل واضح في شروط الاستفادة من المعاش التقاعدي وكذا في شرط اعتماد سنوات العمل لنشأة الحق في معاش التقاعد أو لتصفيته.

فبالنسبة إلى شرط السن ، يتمثل الاستثناء في استفادة المجاهدين من تخفيض في السن القانونية للتقاعد ب 05 سنوات إضافة إلى استفادته من تخفيض إضافي لمدة سنة واحدة عن كل نسبة عجز قدرها 10% وتحسب نسبة 05 % من العجز بمثابة 06 أشهر<sup>2</sup>.

وبالنسبة للسنوات المعتمدة في الخدمة تعتبر سنوات المشاركة في ثورة التحرير الوطني كفترات نشاط مهني وتحسب مضاعفة عند تصفية وحساب المعاش التقاعدي وحسابه يؤدي كل قسط نسبته 10 % من العجز إلى اعتماد سنة واحدة ، إذ يعتبر تخفيض السن بموجب العجز بمثابة فترة نشاط مهني كذلك.

كما تحسب لهم كسنوات عمل مدفوعة الأجر (سنوات غير مضاعفة) تلك الفترات التي قضاه المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ولم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية وتقدر التخفيضات عن العجز وكذا سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطنية والمحسوبة بضعف مدتها بنسبة 3,5 % عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية وتقدر سنوات الخدمة المدنية بنسبة 2,5 %

أما بالنسبة لمبلغ المعاش ، فيمكن للمجاهد أن يتحصل على معاش تقاعدي يساوي نسبة 100 % من الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه خلال عمله إذا كانت الفترات المعتمدة في حساب معاشه تخول له الحق في ذلك.

<sup>1</sup> - المنصوص عليها في الفصل الثاني من القانون رقم 83-12 تحت عنوان أحكام خاصة بالمجاهدين.

<sup>2</sup> - المادة 21 من قانون 83-12 وبموجبها أصبحت تخفيضات السن ومدة الخدمة تقدر للمجاهدين مهما كانت نسبة العجز وليس فقط عند تقدير معدل العجز ب 20 % فما فوق كما كان يسري في السابق

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

- ثانيا : تصفية المعاش التقاعدي للمجاهدين

عند حساب مبلغ المعاش التقاعدي الذي يحق للمجاهد أو لذوي حقوقه يؤخذ بعين الاعتبار كل الفترات المعتمدة السابق ذكرها استنادا إلى الأحكام الخاصة بالفئة الثورية والتي تشكل الأساس في تصفية معاشهم ونوضح ذلك في الأمثلة التالية:

بالنسبة لمجاهد شارك مدة 5 سنوات في الثورة التحريرية وعمل مدة 16 سنة وهو عاجز بنسبة 70 % من جراء حرب التحرير فإن راتبه التقاعدي يحسب على أساس:

$$35\% = 3.5\% \times 10 \text{ سنوات} = 2 \times 5: \text{سنوات المشاركة}$$

$$24.5\% = 3.5\% \times 7 \text{ سنوات} = 70\% \text{ :نسبة العجز}$$

$$40\% = 2.5\% \times 16 \text{ سنوات العمل المدنية}$$

$$99.5\% = 35\% + 24.5\% + 40\% \text{ : المجموع}$$

وعند بعض الحالات فقد يبلغ معدل النسبة 100 % أو يتجاوزه في حساب المعاش هنا يصبح شرط السن غير ضروري لتوقف المجاهد عن النشاط واستقافته من حقوقه التقاعدية , فمثلا يمكن لمجاهد أن يذهب أو يحال على التقاعد في سن 47 عام إذا كان قد شارك مدة 05 سنوات في حرب التحرير ولديه عجز من جرائها بنسبة 60 % واشتغل مدة 20 سنة.

لأنه بموجب أحكام المواد 21 ، 22 ، 23 من قانون التقاعد رقم 12/83

يصفى معاشه كما يلي:

$$35\% = 3.5\% \times 10 = 5 \times 2: \text{المشاركة سنوات}$$

$$21\% = 3.5\% \times 6 \text{ سنوات} = 60\% \text{ : نسبة العجز}$$

$$50\% = 2.5\% \times 20 = 20 \text{ سنة سنوات العمل المدنية}$$

$$106\% = 35\% + 21\% + 50\% \text{ : المجموع}$$

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

ويحصل هذا المجاهد على معاش تقاعدي بنسبة 100 % من أجره الصافي الذي كان يتقاضاه من النشاط الذي كان يمارسه<sup>1</sup> ، وهو في سن 47 ، ولولا هذه الأحكام لما تمكن هذا المجاهد من الاستفادة من حقوقه التقاعدية قبل سن 49 باعتبار (تخفيض 05 سنوات كقاعدة عامة بالإضافة تخفيض 06 سنوات على أساس العجز في ثورة التحرير).

وطبقا لأحكام القانون 12/83 والقوانين المعدلة والمتممة له أصبح للمجاهد الحق في التقاعد والتمتع الفوري بالمعاش التقاعدي قبل سن 60 حتى إذا لم يتوفر فيه شرط تحديد مدة العمل الفعلية على ألا يكون المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد للمجاهد أقل من مرة ونصف من الأجر الوطني المضمن ،

وبموجب الأمر رقم 18/96، تغير المبلغ الأدنى لمعاش المجاهد ، إلى مرتين ونصف

من الأجر الوطني الأدنى المضمن<sup>2</sup>.

وتتوقف استفادة المجاهدين من هذه الأحكام على قضاء مدة 15 سنة في العمل<sup>3</sup> منها 07 سنوات ونصف على الأقل يكون العمل قد تم فيها بصفة فعلية وتكون الاشتراكات المتعلقة بها قد دفعت بالكامل ما عدا إذا حصلت الوفاة قبل استيفاء الشرط ، وفي هذه الحالة يخول القانون لذوي حقوق المجاهد المتوفى أن يطمحوا فعلا إلى الاستفادة من الأحكام الخاصة وهذا بعد اعتماد الفترة الدنيا ( 7.5 سنوات) ودفعت الاشتراكات عليها من قبل ذوي الحقوق.

أما أفساط الاشتراكات المستحقة عن سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطني وعن السنوات المعتمدة لتعويض معدل العجز ، فتتكفل بها الدولة والمجموعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المستخدمة

للمستفيدين ، وإذا كان المستخدم من الخواص أو المستفيد من العمال غير الأجراء فإن فترات المشاركة

في الحرب والتخفيضات عند العجز تعتمد مجانا حسب الفقرة الثانية من المادة 29 من القانون رقم

12/83 وفي حالة ما إذا عمل المجاهد بعد الاستقلال لدى عدة أرباب عمل فإن الاشتراكات توزع

تناسيبا بين أصحاب العمل المتعددين حسب عدد سنوات العمل التي قضاها لدى كل واحد منهم ، وتدفع

أفساط الاشتراكات المطلوبة في هذه الأحوال إلى صناديق التقاعد.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 24 من قانون التقاعد 12-83 والمادة 25 مكرر من الأمر 96-18 ، السالف الذكر .

<sup>2</sup> - أنظر المادة 25 من القانون 12-83 السالف الذكر .

<sup>3</sup> - أنظر في هذا الشأن المادة 06 و 03 من القانون 12-83 السالف الذكر.

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

ولتكوين ملف التقاعد يشترط تقديم عدة وثائق إلى المصالح المختصة وهي نفس الوثائق المذكورة سابقا (راجع المطلب الأول من المبحث الثاني أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر )

### - ثالثا : تقاعد أرامل وأولاد الشهداء

تجدر الإشارة إلى أن الأحكام الخاصة بالمجاهدين في مجال التقاعد والتي تعرضنا إليها بالتفصيل أعلاه أصبحت تطبق على أرامل الشهداء اللواتي مارسن أو يمارسن نشاطا مهنيا بموجب القانون رقم 01/91 المؤرخ في 08/01/1991<sup>1</sup>.

ويقصد بأرامل الشهداء ، أرامل أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطن المتزوجين قبل وفاة الشهيد أو المثبت زواجهم تطبيقا لأحكام قانون الحالة المدنية رقم 20/70 المؤرخ في 19/02/1970 ، وتعتبر في حكم أرملة الشهيد زوجة الجندي أو الفدائي أو المسبل الذي يعتبر في حكم المفقودين .

حيث تحسب فترة المشاركة المعتمدة من تاريخ التحاق الشهيد بالثورة إلى تاريخ 01/07/1962 بضعف مدتها وذلك لتنشئة الحق في التقاعد وتصفيته على أساس معدل بنسبة 100 %<sup>2</sup> أما بالنسبة لأولاد الشهداء ، فعند تصفية معاشاتهم التقاعدية ، أو لنشأة الحق في المعاش تحسب لفائدتهم :

-سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية غير مضاعفة<sup>3</sup>.

-تحسب هذه المدة في الرتبة أو المنصب أو الوظيفة التي يشغلها حال قيامه بطلب الإحالة على التقاعد وعلى أساس أعلى رتبة أو وظيفة تقلدها ابن الشهيد في حياته المهنية.

-نصفي معاشهم التقاعد على أساس نسبة 100 % من الأجرة الشهرية وطبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

<sup>1</sup> - قانون رقم 91-01 المؤرخ في 02 جمادى الثانية عام 1411 الموافق ل 08/01/1991 المتعلق بأرامل الشهداء.

<sup>2</sup> -أنظر المادة 02 و 03 من قانون 91-01 السالف الذكر .

<sup>3</sup> -أنظر المادة 42 من قانون 99-07 المؤرخ في 19 ذي الحجة 1419 الموافق ل 05 أفريل 1999, يتعلق بالمجاهد و الشهيد الجريدة الرسمية رقم 25 الصادرة في 12 أفريل 1999 .

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### المطلب الرابع : أشكال التقاعد الأخرى

تعتبر مسألة تقاعد الأفراد عند سن الستين وحرمانهم من النشاط المنتج خسارة اقتصادية وحرمانا اجتماعيا لفئة ما يزال يشعر معظم أفرادها بالقدرة على العطاء والإنتاج لا سيما أنهم يملكون رصيد التجربة والخبرة لذلك وجدت عدة صور لجعل السن القانونية للتقاعد شرطا من الشروط المرنة التي تتلاءم مع حالة العامل المقبل على التقاعد ، كما وضعت عدة أشكال وأنظمة يمكن الاستعانة بها على حل مسألة التقاعد المفاجئ نذكر منها :

#### - أولا : التقاعد النسبي

في هذا الأسلوب من التقاعد يمكن أن يحال العامل على التقاعد بطلب منه دون شرط السن و يحق له الانتفاع المباشر من مبلغ المعاش على أن يصفى معاشه التقاعدي على أساس سنوات النشاط الفعلي التي تم خلالها دفع الاشتراكات إلى صندوق التقاعد .

وقبل سنة 1984 كان يطبق هذا النوع من التقاعد في الجزائر في ظل قانون المعاشات للصندوق العام للتقاعد الذي كان يمنح للموظفين المرسمين الحق في معاش تقاعدي جزئي أو نسبي مع الانتفاع المباشر بمبلغ المعاش .

و كأول قانون كرسه هو مرسوم رقم 119/95 ، غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقية على الإطار السامية في الدولة وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة.

ويعتبر التقاعد النسبي هو امتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم 50 سنة و 20 سنة على الأقل في الخدمة<sup>1</sup> وشروطه كالتالي:

إن الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير ولا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط المحددة بحيث:

- يجب على العامل الأجير أن يبلغ 50 سنة

- استيفاء على الأقل 20 سنة من العمل ومن اشتراك الضمان الاجتماعي

<sup>1</sup> - أحمية سليمان ، نفس المرجع السابق، ص 280.

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

-يخفض السن ومدة العمل 5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45 سنة ومدة العمل 15 سنة حسب المادة 02 الفقرة 02 من الامر 13/97<sup>1</sup> لكن هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل وبناء على طلبه.

-يعد قرار الإحالة على التقاعد بصفة منفردة من طرف المستخدم باطل وعديم الأثر حسب المادة 02 الفقرة 4 من الامر 13/97 .

- و نشير أنه عند تصفية الملف يؤخذ في الحساب الفترات التي تدخل في حكم فترات العمل المعنية على النحو التالي:

-أيام تقاضي خلالها العامل تعويض عن التأمين المرض، الأمومة، حوادث العمل و البطالة.

- فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر وفترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر

- فترات التي استفادة منها العامل من معاش التقاعد المسبق.

- سنوات المشاركة الفعلية في ثورة التحرير الوطنية بضعف مدتها.

### - ثانيا : التقاعد التمهيدي

وهو نوع من التقاعد يهدف إلى التمهيد العملي والنفسي لمرحلة التقاعد المفاجئ ويمكن أن يستفيد منه أي عامل يبلغ عمره ما بين 55 سنة و 59 سنة ، ويكون مبلغ معاشه التقاعدي في شكل التقاعد التمهيدي يساوي مبلغ معاش التقاعد العادي (التقاعد عند بلوغ سن 60 ) منقوصا منه قيمة سنوات التقديم أو التمهيد ويكون تمويل التقاعد التمهيدي على عاتق الهيئة المستخدمة التي تستفيد بالمقابل من إعفاءات ضريبية ورسوم الخدمات الاجتماعية.

<sup>1</sup> - المرسوم التشريعي رقم 97-13 المؤرخ في 31 جويلية 1997 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد

## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### - ثالثا : التقاعد التدريجي

وهو شكل من أشكال تطوير أساليب التقاعد يعمل على التأهيل النفسي للمتقاعدين والاستفادة من خدماتهم قدر الإمكان دون أن يكلفوا بما ليس في وسعهم أو يحملون ما لا طاقة لهم به ، حيث يعمل هذا النظام بإنقاص ساعات العمل إلى النصف في البداية ثم إلى الثلث ثم إلى الربع ثم ينتهي هذا التناقص التدريجي إلى التقاعد التام<sup>1</sup>، وبموجبه يمكن للعامل أن يطلب تصفية معاشه قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد ولكن يستمر في أداء عمل يتناسب مع مواهبه وقواه البدنية ، فينتقل من مهنة إلى أخرى أكثر مناسبة له صحيا أو إلى نشاط آخر أكثر ملائمة لأسلوب حياته الجديدة.

ومن مزايا هذا الأسلوب تجنب العامل مفاجأة الانقطاع عن الحياة النشيطة وما تترتب عنها من آثار والاستفادة من خبرات المقبلين على التقاعد لتكوين إطارات شابة لتعويض الخبرات المحالة على التقاعد على أنه من المؤكد بأن هذا الشكل من أشكال التقاعد يخضع لصيغة تنظيمية محكمة وتسيير جيد من طرف الإدارة .

<sup>1</sup> -في فرنسا حاليا يعمل بإنقاص مدة العمل سنويا حيث يعمل الفرد مدة ستة أشهر ويستريح مثلها ، كما قامت بعض الدول برفع السن القانونية للتقاعد للإسهام في التأهيل النفسي للمتقاعدين والاستفادة من خدماتهم في الإدارة والتنظيم .



## الفصل الثاني : التقاعد كآلية لتعويض في نظام التأمين الاجتماعي

### خلاصة الفصل :

بناء على ما تم تقديمه في هذا الفصل نستخلص أن نظام التقاعد هو نظام اجتماعي خصص للعاملين بالقطاع العام و الخاص ، بحيث يوفر لهم و أسرهم حياة كريمة ، و تقوم فلسفته على مبدأ التكافل الاجتماعي في مجتمعنا الإسلامي .

إن نظام التقاعد في الجزائر يعكس حقيقة المنظومة للحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير و غير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها و إيديولوجياتها و بما انه من أهم الحقوق الاجتماعية فهو يتميز بعدت خصائص نوضحها كالآتي :

\* إن المبادئ التي يرتكز عليها نظام التقاعد تهدف إلى ترسيخ العدالة الاجتماعية و ذلك بتوحيد الأحكام المتعلقة بتقديم الحقوق و الامتيازات .

\* يهدف إلى ( الأمان ) و العيش الكريم ، يجعل معاش التقاعد حق ذو طابع شخصي و مالي يستفيد من المتقاعد مدى حياته و يؤدي إلى ذوي حقوقه بعد وفاته .

\* و قد خص المشرع الفئة الثورية بأحكام خاصة في التقاعد من قبيل المكافأة و التقدير على ما قدمته من تضحيات خلال ثورة التحرير المجيدة

هذا إلى جانب استحداثه لعدة أشكال للتقاعد للمساهمة في حلول بعض المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية التي تحدث في الجزائر كالتقاعد المسبق ، و ظل هذا النظام يخضع للتطورات و التعديلات إلى يومنا هذا .

## الفصل الثالث: دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

تمهيد :

يعد الصندوق الوطني للتقاعد من أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الجزائري و هو مؤسسة عمومية ذات طابع خاص يسير طبقا للمادة 2 من القانون رقم 92-07 ، يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية .

وكمحاولة لإسقاط ما تم التطرق إليه سابقا في الجانب النظري ، سنقوم بمحاولة التطرق الى نظام التقاعد من خلال الممارسة الميدانية لصندوق التأمين الوطني للتقاعد على مستوى ولاية بومرداس

وهو ما يتعرض إليه هذا الفصل من خلال مباحثه الثلاثة التالية :

1-المبحث الأول : عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد.

2-المبحث الثاني : إحصائيات عامة حول التقاعد.

3-المبحث الثالث : دراسة تطبيقية لملف تقاعد عادي.

## المبحث الأول : عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد

المطلب الأول : تأسيس الصندوق و هيكله التنظيمي

أولا : تأسيس الصندوق الوطني للتقاعد

تأسس الصندوق<sup>1</sup> بالمرسوم التنفيذي رقم 85/233 المؤرخ في 20/08/1985 المتمم و المعدل للمرسوم رقم 92/07 المؤرخ في 04/01/1992 المتعلق بالقانون الأساسي لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي له .

❖ الصناديق القديمة التي كانت تتكفل بالتقاعد

إن نظام التقاعد في الجزائر قديما كان يسير من قبل عدة صناديق كل صندوق يتكفل بتغطية تقاعد عمال مهنة أو وظيفة معينة وهذا ما يعني ان نظام التقاعد في الجزائر كان يسير من عدة صناديق وهي

- SGRA تتكفل بالتوظيف العمومي
- CASOMEN تتكفل بعمال المناجم
- CRMA تتكفل بعمال القطاع الفلاحي
- GAPAS تتكفل بعمال سونلغاز
- CAAV تتكفل بالعمال بصفة عامة ( مؤسسات خاصة أو عامة )
- CAVNOS تتكفل بعمال الأعمال الحرة و هذه التي أصبحت تعرف حاليا ب casnos
- LA CHOMINECAS تتكفل بعمال السكة الحديدية

و بعد سنة 1985 تم توحيد الصناديق المذكورة أعلاه إلى صندوق إداري عام المعروف بالصندوق الوطني للتقاعد CNR حاليا وبعد هذا التاريخ تكون قد زالت الصناديق السابقة و ظهرت الصناديق التالية التي

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 233/85 المعدل بالقانون 07/92 المؤرخ في 04/01/1992 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني للتقاعد .

## الفصل الثالث: دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

تنشط تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي حيث يختص كل صندوق بمهام مختلفة عن الآخر و هي كالتالي :

✓ الصندوق الوطني للتقاعد CNR المنشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي 1985/223 المؤرخ في 1985/08/20

✓ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS المنشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي 1985/223 المؤرخ 1985/08/20

✓ الصندوق الوطني لتأمينات اجتماعية لغير الأجراء CASNOS المنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ بتاريخ 1993/05/15

✓ الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة CNAC المنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 1994/07/06

✓ الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية CACOBATPH المنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 1997/02/04

### ❖ القانون الأساسي للصندوق :

الصندوق الوطني للتقاعد هو وكالة عمومية خدماتية ذات تسير خاص تخضع لقوانين المرسوم التنفيذي رقم 92/07 المؤرخ في 1992/01/04 يحدد في المادة الثانية لهذا القانون بان الصندوق يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي

في سبتمبر 1986 تم إنشاء الصندوق أما في جانفي 1987 فبدا العمل بصفة فعلية وهي تسير الآن حوالي اكثر من 2 مليون ملف للتقاعد .

## الفصل الثالث: دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

- الجدول رقم (4) تأسيس الوظائف الرئيسية لصندوق :

الوظائف	الشهر و السنة	الوظائف	الشهر و السنة
محتوى الملف	فيفري 1987	تحصيل اشتراكات العمال	جويلية 1987
الوسائل العامة	فيفري 1987	المنح العائلية	جويلية 1988
تسبر أجور العمال	مارس 1987	المعاش المنقول	جويلية 1988
نظام التصفية و المراجعة	أفريل 1987	النظام الآلي في تصفية منح	نوفمبر 1989
نظام الحوالات	جوان 1987	نظام الآلي للمعاش المنقول	فيفري 1990

المصدر : هيئة المستخدمين الصندوق الوطني للتقاعد

❖ **التسيير الإداري للصندوق** : الفروع التي تسيير الصندوق<sup>1</sup>

- **مجلس الإدارة** : يسير , يدير , و ينشط الصندوق كما يتكون المجلس من 29 عضو

- 18 ممثل للعمال
- 09 ممثل للموظفين من بينهم 2 من طرف العمال
- 02 ممثلين من طرف الصندوق

- **المدير العام** : هو المسؤول الأول عن الصندوق و يضمن حسن تسييره

- **مقر الصندوق** : يقع المقر الرئيسي للصندوق في العاصمة

**ثانيا : مهام الصندوق الوطني للتقاعد**

- التنظيم التخطيط والتنسيق الرقابة على جميع وكالات الوطن
- تسيير الأجهزة الوسائل العامة و الموارد البشرية و المالية للصندوق
- تسيير العمليات الحسابية و المالية و المركزية للمحاسبة العامة

<sup>1</sup> - معلومات مقدمة من طرف الصندوق

## الفصل الثالث: دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

---

- متابعة تطبيق المعاهدات و العقود فيما يخص التقاعد

ثالثا: هيكلية مقر الصندوق: و تنفرع إلى خمس مديريات

✓ مديرية المعاشات

✓ مديرية تسير المسار المهني للمؤمنين اجتماعيا

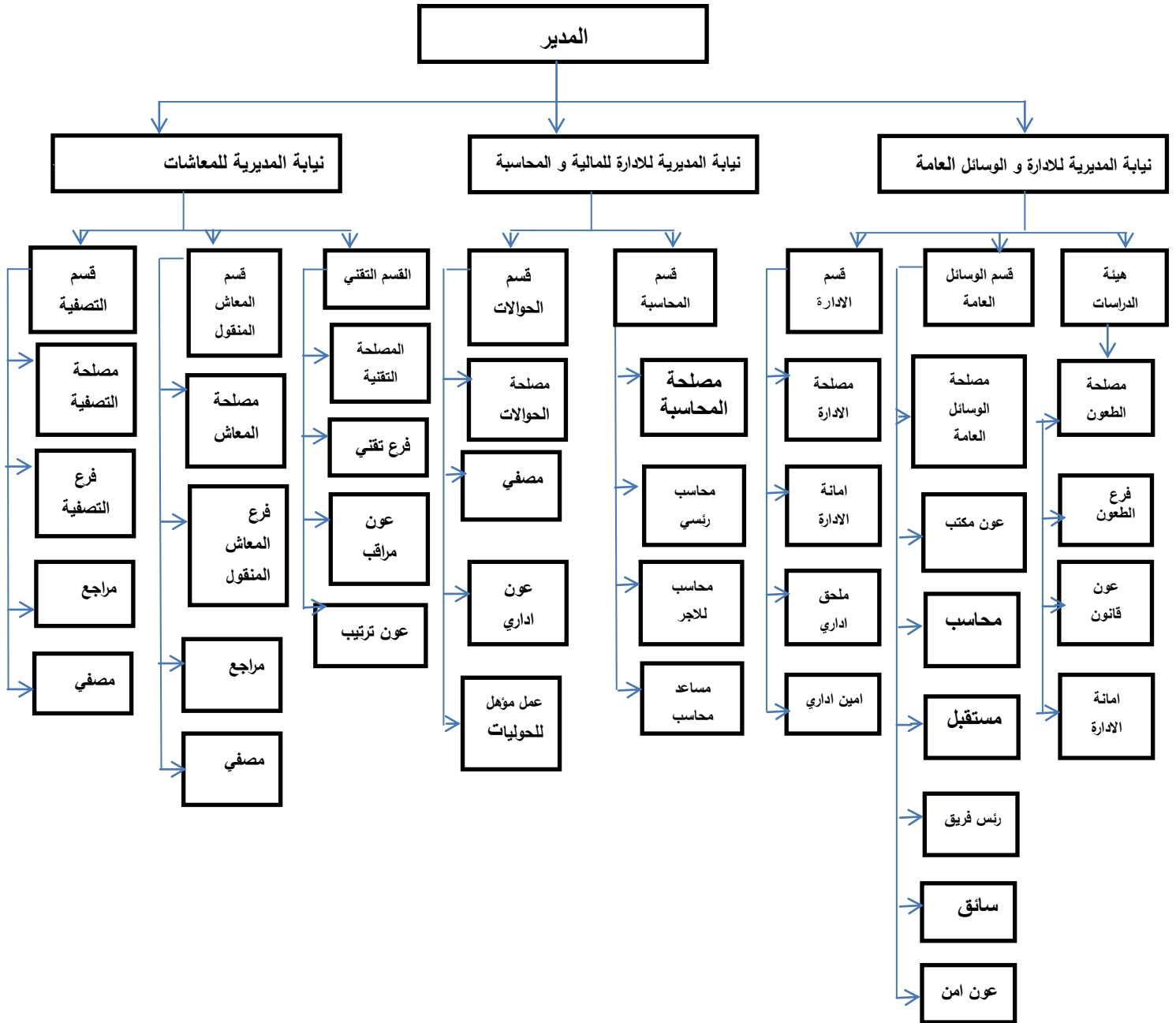
✓ مديرية المالية

✓ مديرية الاعلام الآلي و التنظيم

✓ مديرية الإدارة العامة

## الفصل الثالث: دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

الشكل رقم ( 01 ): يمثل الهيكل التنظيمي للصندوق لتقاعد



المصدر: من اعداد الطالبتين انطلاق من وثائق الصندوق الوطني لتقاعد

### المطلب الثاني : التعريف بوكالة بومرداس

هي وكالة من صلاحياتها استقبال ملفات التقاعد ( التقاعد العادي و المنقول ) , التقاعد العادي هم المتقاعدين الذين هم على قيد الحياة و الذين يسمح لهم القانون بإيداع ملفاتهم سواء كانوا عمال و مصرحين , و التقاعد المنقول لما يتوفي العامل ينتقل إلى ذوي الحقوق .

- الوكالة تملك فرعين في روية و برج منايل تحت إشراف ممثلين مبعوثين من طرف الوكالة

#### أولا - مهام الوكالة :<sup>1</sup>

- تسير المعاشات و منح التقاعد للمؤمنين الاجتماعيين و لصالح ذوي الحقوق .
- تسير المعاشات و المنح المقدمة في ايطار التشريعات ما قبل 1984/01/01 .
- ضمان التحصيل و الرقابة الخاصة بتمويل خدمات التقاعد .

#### ثانيا- أهداف الوكالة :

من خلال بعض المقابلات مع بعض العمال حول هذا الموضوع تبين لنا انه ليس هناك أهداف بارزة وواضحة لأنها جد متداخلة مع المهام المقدمة غير أننا استطعنا ان نتحصل على مايلي :

- احترام نسبة الملفات المنجزة للوكالة و تكون بصفة شهرية .
- احترام تعليمات الرئيس المباشر و ضرورة الأخذ بأرائه .
- احترام أوقات الدخول و الخروج حتي لا يتعرض العمال الى نقص في الراتب الشهري .
- ضرورة الالتزام بالمعلومات الموجودة في الملف لمنحة المتقاعد حقه اللازم .
- في حالة وجود خطأ في الحساب المتقاعد لا بد من مراجعة الملف من طرف المصلحة المختصة .

<sup>1</sup> -معلومات مقدمة من الطرف الصندوق



### ثالثا : تقديم مصالح صندوق الوطني للتقاعد ( وكالة بومرداس )

يتم تقسيم مصالح صندوق الوكالة وفق الأهمية التي تلعبها كل مديريةية

❖ نيابة المديرية الخاصة بالمعاشات

❖ نيابة المديرية الخاصة بالمالية

❖ نيابة المديرية الخاصة بالإدارة و الوسائل العامة

أمانة الإدارة : تلعب السكرتارية دورا بارزا في الإدارة المتمثل في :

❖ جعل مختلف مصالح الصندوق منسقة و منظمة

❖ الإجابة على اتصالات المدير ثم توجيهها له .

❖ مراقبة البريد الصادر و الوارد

❖ حفظ البريد الصادر و الوارد

❖ التحضير للاجتماعات

❖ نسخ الوثائق الضرورية التي يحتاجها المدير

المديرية الفرعية للمعاشات : و تعتبر أهم مديريةية لدى الصندوق فهي المكلفة بإنشاء المنح للمتقاعدين و

تحتوى على عدة مصالح أساسية :

المصلحة التقنية : و تهتم هذه المصلحة بمايلي :

❖ استلام ملفات التقاعد و تسجيلها

❖ فحص و معاينة و مراجعة الملفات

❖ ترقيم ملفات التقاعد

و بعدها يتم تحويل الملف إلى مصلحة التصفية مع وثيقة التحويل

مصلحة التصفية : و تختص بالمهام التالية :

❖ دراسة ملف التقاعد فيما يخص السن و الجنس و عدد سنوات العمل الفعلية

❖ التحقق من عدد سنوات الاشتراك لدى صندوق الضمان الاجتماعي

❖ منح رقم المعاش للمتقاعد

مصلحة المعاش المنقول : و تهتم هذه المصلحة ب :

بمنح حق المعاش لذوي الحقوق كالأطفال و الأصول و الأزواج.

مصلحة التقاعد النسبي : و تختص هذه المصلحة بمعاينة و تصفية الملفات الخاصة بالتقاعد النسبي

مصلحة الأرشيف و التحويل : و تعتبر آخر مرحلة للملف حيث يقوم المكلفين بهذه العملية بترتيب

الملف حسب ترقيمه هذا إذا كان صاحبه يقطن داخل الولاية أما إذا كان يقطن خارج الولاية فيتم تحويل

ملفه إلى المقر الذي يقطن فيه.

المديرية الفرعية للمالية : و تحتوي على قسمين أساسيين :

قسم المحاسبة: و يقوم بالمهام التالية :

❖ إصدار الصكوك للحسابات الجارية البريدية و الحسابات الجارية للخرينة الولاية

❖ إصدار الوضعيات المالية الشهرية للصندوق

❖ تقديم تقرير لنشاطات السنوية عن الوكالة

❖ متابعة الاشتراكات العمالية لدى الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي

❖ تدوين الحسابات البريدية و المالية في السجل الخاص بذلك

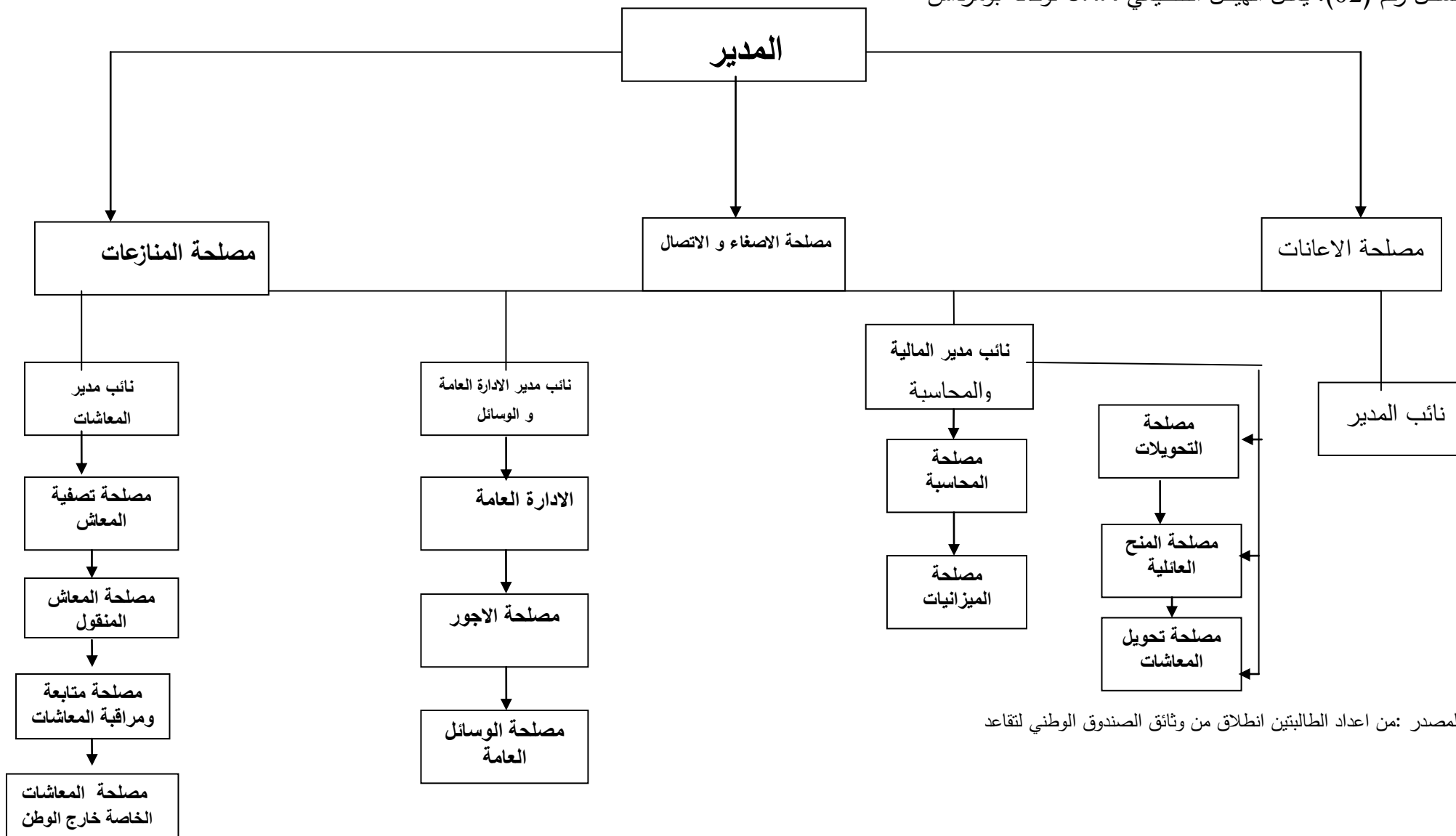
قسم الحوالات :

❖ استلام الشيكات من المتقاعدين

❖ تحويل المنح للذين يتقاضونها حسب نظام الحوالات

## الفصل الثالث: دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

الشكل رقم (02): يمثل الهيكل التنظيمي CNR لوكالة بومرداس



المصدر: من اعداد الطالبتين انطلاق من وثائق الصندوق الوطني لتقاعد

## المبحث الثاني : إحصائيات عامة حول التقاعد

### المطلب الأول : إحصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد CNR

يعتبر التقاعد وسيلة فعالة لمواجهة الأخطار الاجتماعية التي تظهر بعد انقطاع الإنسان عن العمل بسبب عدة مخاطر اجتماعية فهو مستقبل العامل بعد التوقف عن العمل لهذا سوف نتطرق في هذا المطلب إلى دراسة إحصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر وهذا خلال فترة 2010-2014

### أولا : إيرادات و نفقات الصندوق الوطني للتقاعد

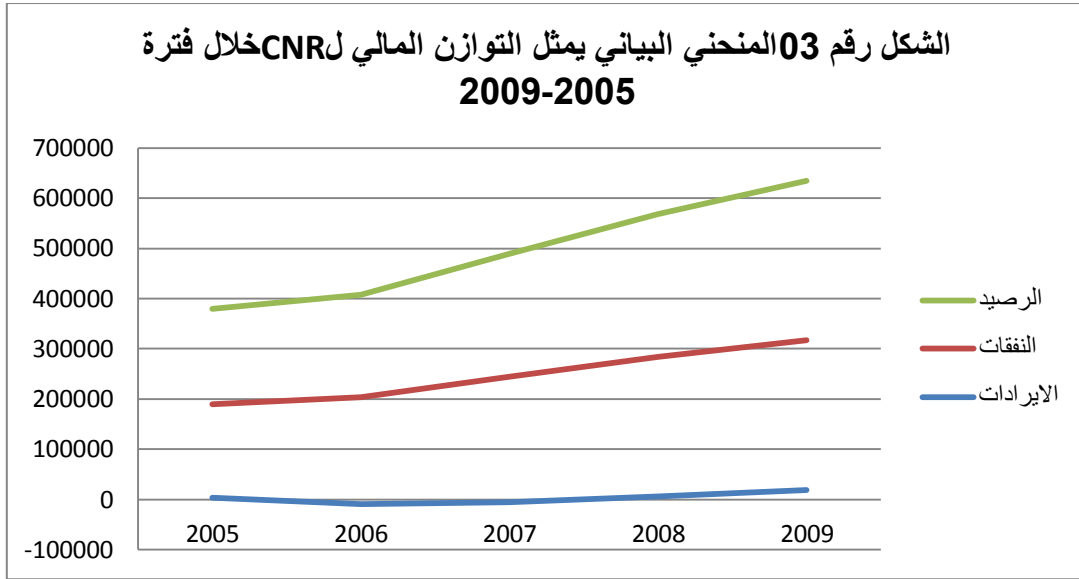
ان دراسة نفقات و إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد جد صعبة في ايطار انعدام المعلومات و الإحصائيات الجديدة في هذا المجال لهذا اقتصرنا دراستنا هذه على فترة 2005-2009 و هذا ما صرح به فقط في موقع الإحصائيات

الجدول رقم 05 : التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد CNR لفترة 2005-2009 الوحدة مليون دج

السنوات	الإيرادات	النفقات	الرصيد
2005	190110	186930	3180
2006	204150	212870	-8720
2007	244910	250720	-5810
2008	284400	278260	6140
2009	317550	298750	18800

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات ، تاريخ الاطلاع 2015/5/5

- قمنا بتوضيح معطيات الجدول في البيان التالي :



المصدر : من اعداد الطالبتين بناء علي جدول اعلاه.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الرصيد الصافي لصندوق الوطني لتقاعد عرف

تطورا كبيرا خلال الفترة 2005 و 2008 و 2009 حيث بلغت قيمته علي التوالي 3180 و 6140 و 18800 مليون دج في حين سجل عجز متتالي خلال سنة 2006 و 2007.

ثانيا : تطور عدد المتقاعدين على المستوى الوطني

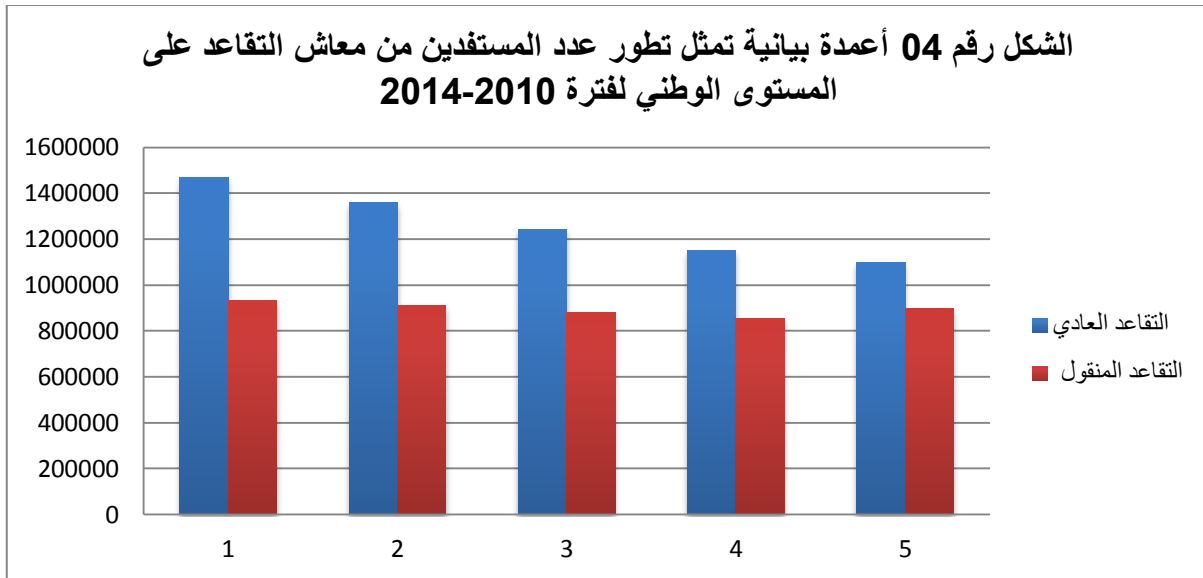
إن عدد المتقاعدين في تزايد مستمر وهذا ما نبينه في الجدول التالي :

جدول رقم 06: يمثل تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد على المستوى الوطني لفترة

2010-2014

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
التقاعد العادي	1098185	1150585	1242526	1357912	1467878
التقاعد المنقول	897352	853732	877789	910352	930341

المصدر : من موقع الصندوق على الانترنت [WWW.Cnr.dz](http://WWW.Cnr.dz) تاريخ الاطلاع 2015/04/26



المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على جدول اعلاه.

نلاحظ من خلال الجدول الذي يمثل تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد العادي و التقاعد المنقول انه في تزايد مستمر طوال فترة الدراسة ما عدا سنة 2011 بالنسبة للتقاعد المنقول الذي عرف انخفاض في عدد المستفيدين ليس بالشكل الكبير حيث بلغ عدد المستفيدين منه في هذه السنة 853732 مستفيد في حين كان عددهم 897352 سنة 2010 ، أما في سنة 2012، 2013، 2014 ، بلغ عدد المستفيدين منه على التوالي 877789 ، 910352 ، 930341 مستفيد.

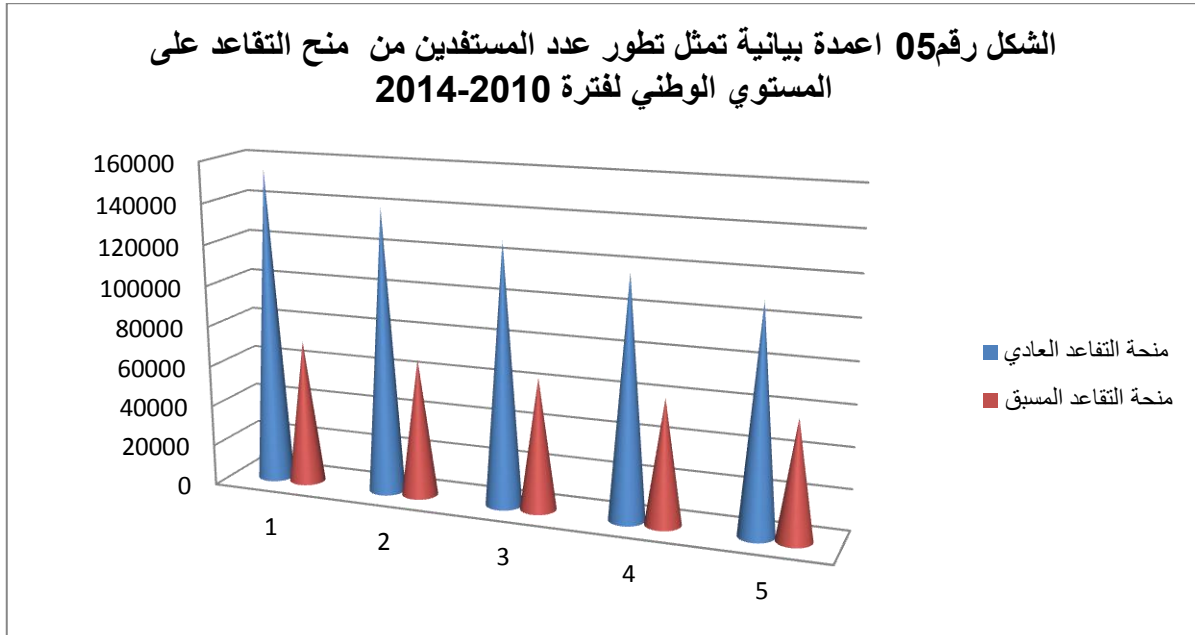
في حين ارتفع عدد المستفيدين من معاش التقاعد العادي من 1098185 مستفيد سنة 2010 إلى 1467878 مستفيد سنة 2014.

جدول رقم 07 : يمثل تطور عدد المستفيدين من منحة التقاعد على المستوى الوطني لفترة

2014- 2010

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
منحة التقاعد العادي	109369	117770	127911	139693	154211
منحة التقاعد المنقول	57807	60768	64312	67482	70890

المصدر : موقع الصندوق على الانترنت [www.cnr.dz](http://www.cnr.dz) تاريخ الاطلاع 2015/04/26



المصدر : من اعداد الطالبين بناء علي جدول اعلاه.

بين الجدول تطور عدد المستفيدين من منحة التقاعد العادي و التقاعد المنقول، حيث نلاحظ ان هناك تزايد مستمر طوال فترة الدراسة ، حيث بلغ عدد المستفيدين من منحة التقاعد العادي 109396 مستفيد سنة 2010 ليصل إلى 154211 مستفيد سنة 2014

في حين بلغ عدد المستفيدين من منحة التقاعد المنقول سنة 2010 ، 57807 مستفيد و بقي في تزايد إلى ان وصل 70890 مستفيد سنة 2014.

ثالثا : إحصائيات عامة حول التقاعد إلى غاية نهاية سنة 2014

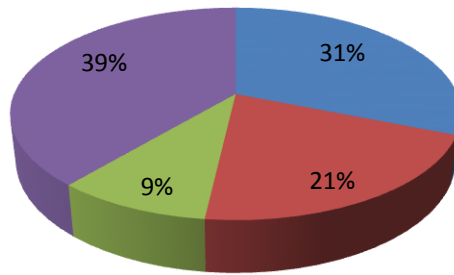
- الموضحة فيما يلي : جدول رقم 08 : يمثل إحصائيات عامة لبعض أنواع التقاعد المطبقة على المستوى الوطني

أنواع التقاعد	31/12/2014
التقاعد العادي	745568
التقاعد النسبي	496761
التقاعد بدون شرط السن	224760
التقاعد المنقول	930341

المصدر : موقع الصندوق على الانترنت [www.cnr.dz](http://www.cnr.dz) تاريخ الاطلاع 2015/04/26

الشكل رقم 06 إحصائيات عامة لبعض أنواع التقاعد المطبقة على المستوى الوطني

■ التقاعد المنقول ■ التقاعد بدون شرط السن ■ التقاعد النسبي ■ التقاعد العادي



المصدر : من اعداد الطالبتين بناء علي جدول اعلاه.

نلاحظ من خلال الشكل الذي يمثل إحصائيات عامة لبعض أنواع التقاعد المطبق في الجزائر ان اكبر نسبة هي نسبة التقاعد المنقول المتمثلة ب 39% تليها نسبة التقاعد العادي ب 31% في حين بلغت نسبة التقاعد النسبي 21% و كأصغر نسبة كانت في التقاعد المنقول حيث سجلت 9% فقط

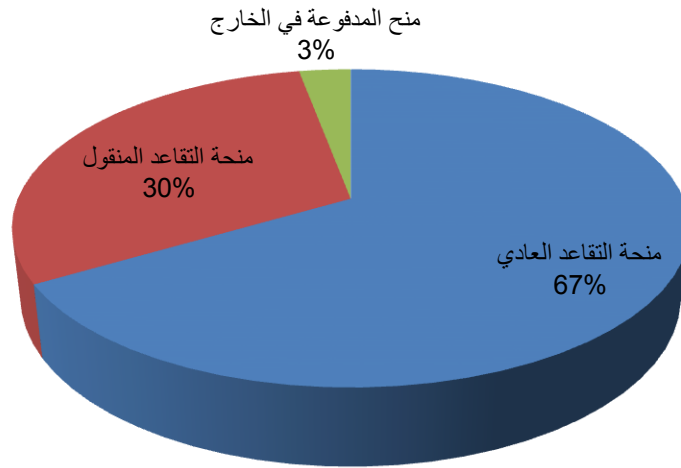


جدول رقم 9 : يمثل إحصائيات عامة حول منح التقاعد على المستوى الوطني

النسبة	2014/12/31	أنواع المنح
67 %	154211	منحة التقاعد العادي
30%	70690	منحة التقاعد المنقول
3%	6815	منح المدفوعة في الخارج

المصدر : موقع الصندوق على الانترنت : [www.cnr.dz](http://www.cnr.dz) تاريخ الاطلاع 2015/04/26

الشكل رقم 07 إحصائيات عامة حول منح التقاعد على المستوى الوطني



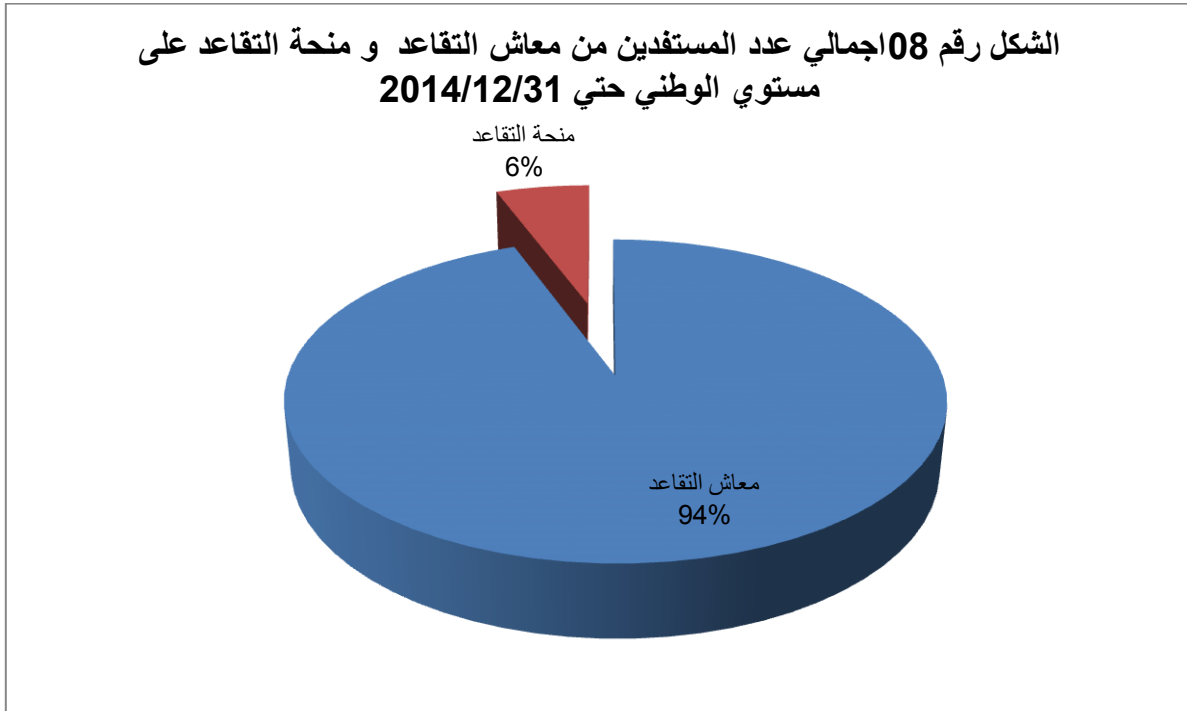
المصدر : من اعداد الطالبين بناء علي جدول اعلاه.

يمثل البيان إحصائيات عامة حول منح التقاعد على المستوى الوطني حيث نلاحظ ان منحة التقاعد العادي تمثل اكبر نسبة مقارنة بنسبة منحة التقاعد المنقول و المنح المدفوعة من الخارج حيث بلغت 67% في حين بلغت كل من نسبة التقاعد المنقول و المنح المدفوعة من الخارج على التوالي 30% و 3%.

جدول رقم 10 : يمثل إجمالي عدد المستفيدين من معاش التقاعد و منحة التقاعد على المستوى الوطني.

التسمية	31/12/2014
معاش التقاعد	3866097
منحة التقاعد	231716

المصدر : موقع الصندوق على الانترنت [www.cnr.dz](http://www.cnr.dz) : تاريخ الاطلاع 2015/04/26



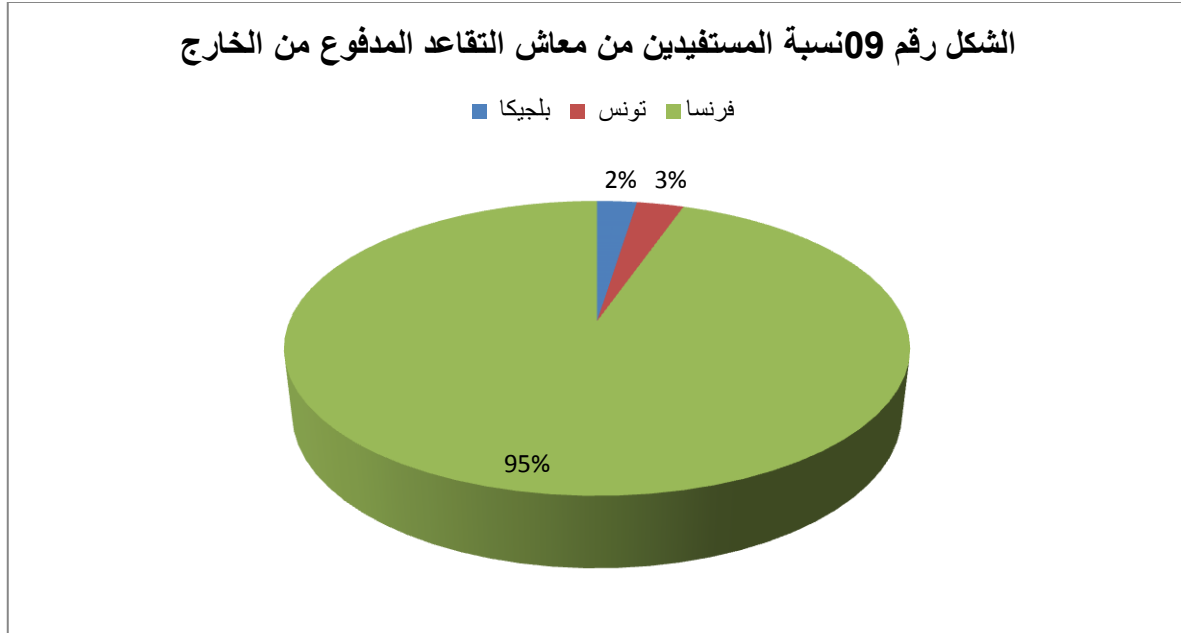
المصدر : من اعداد الطالبتين بناء علي جدول اعلاه.

نلاحظ من خلال البيان أعلاه الذي يمثل عدد المستفيدين من معاش التقاعد و منحة التقاعد على المستوى الوطني إلى غاية نهاية سنة 2014 ان عدد المستفيدين من معاش التقاعد بلغ 3866097 مستفيد و هذا بنسبة 94 % ، أما عدد المستفيدين من منحة التقاعد فقد بلغ 231716 مستفيد وهذا بنسبة 6% ، وهنا نلاحظ ان عدد المستفيدين من المعاش اكبر من عدد المستفيدين من المنحة .

جدول رقم 11: يمثل عدد المستفيدين من معاش التقاعد من الخارج ( فرنسا- تونس- بلجيكا)

بلجيكا	تونس	فرنسا	المعاش من الخارج
167	198	6446	6811

المصدر : موقع الصندوق على الانترنت : [www.cnr.dz](http://www.cnr.dz) تاريخ الاطلاع 2015/04/26



المصدر : من اعداد الطالبتين بناء علي جدول اعلاه.

يمثل البيان عدد المستفيدين من معاش التقاعد المدفوع من الخارج ، حيث نلاحظ ان فرنسا و تونس و بلجيكا تمثل على الترتيب أكبر الدول التي تحتوى على أكبر عدد من المستفيدين من معاش التقاعد المحول إلى الجزائر حيث بلغت نسبة المستفيدين فيها على التوالي 95% ، 3% ، 2%.

ان الصندوق الوطني للتقاعد CNR يعرف تزايد مستمر و كبير من حيث عدد المتقاعدين في جميع أنواع التقاعد المطبق على المستوى الوطني و هذا التزايد الكبير يكون في عدد المستفيدين من معاش التقاعد العادي أولا ثم يليها التزايد في المعاش المنقول ثم يأتي المستفيدين من المعاش التقاعد النسبي و معاش التقاعد بدون شرط السن ، أما التقاعد المسبق كنوع فهو غير موجود حاليا ضمن أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر ولكن العدد المسجل في الصندوق هو عدد المستفيدين منه في أواخر سنة الثمانينات إلى سنة التسعينات الذين لم يبلغوا الستين 60 سنة لان بعد هذه السنة يحولون تلقائيا إلى مستفيدين من معاش تقاعد عادي .

## الفصل الثالث : دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

### المطلب الثاني : إحصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد ( وكالة بومرداس )

يحاول الصندوق الوطني للتقاعد (وكالة بومرداس) الحفاظ على سلامته المالية و هذا من خلال التوفيق بين موارده المالية و نفقاته التي يؤديها للقيام بمهامه الأساسية ، إلا ان الموازنة بين نفقات و موارد الوكالة تعتبر مشكلة حقيقية نتيجة لارتفاع المستمر و الدائم لعدد المتقاعدين في جميع أنواع التقاعد المطبقة على مستوى الوكالة مقابل محدودية مصادر التمويل ، سوف ندرس في هذا المطلب كل من إيرادات و نفقات الصندوق و تطور عدد المتقاعدين مع تطور عدد المستفيدين من منحة التقاعد و كل هذا خلال الفترة 2010-2014 .

### أولا : تطور نفقات و إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد ( وكالة بومرداس)

يجب ان نؤكد على محدودية المعلومات المتعلقة بمجال الإيرادات و النفقات و هذا ما جعل دراسة هذه المعطيات محددا نوعا ما .

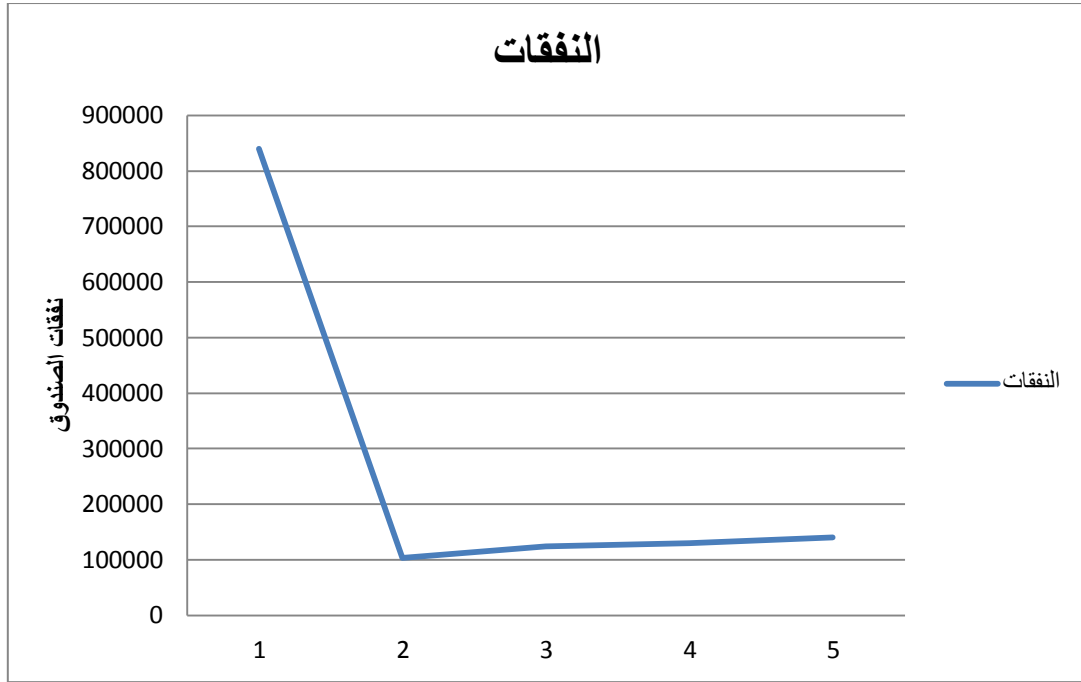
### 1-نفقات الصندوق ( وكالة بومرداس) و تطورها

#### ❖ جدول رقم 12 : نفقات الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس ( مليون دج)

السنوات	النفقات	%
2010	840000	62,78%
2011	104000	7,77%
2012	124089	9,27%
2013	130000	9,72%
2014	140000	10,46%

لقد قمنا بتمثيل المعطيات بيانا كما يلي :

الشكل رقم 10 : منحى تطور نفقات الصندوق ( وكالة بومرداس ) خلال الفترة 2010- 2014



المصدر : من اعداد الطالبتين بناء علي جدول اعلاه.

ان أول قراءة يمكن تقديمها لهذا المنحى هو ملاحظة الارتفاع الكبير للنفقات سنة 2010 مقارنة مع السنوات الأخرى و بلغت النسبة %62,78 و هذا راجع لارتفاع عدد المستفيدين من التقاعد في الصندوق وإلى عدم تحكم الصندوق في مصاريفه الإدارية الكبيرة و المتزايدة من سنة إلى أخرى بالإضافة إلى ازدياد خدمات المرافق التابعة للوكالة و زيادة تكاليف أجور المستخدمين

أما سنة 2011 فقد انخفضت النسبة إلى %7,72 لتعاود الارتفاع في كل من سنة 2012, 2013, 2014 حيث بلغت على التوالي %9,27 , %9,72 , %10,96

## 2- إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد ( وكالة بومرداس )

ان مداخل الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس بنسبة كبيرة تكون من عند المديرية العامة للصندوق و تكون مداخل الصندوق أيضا بنسبة %2 من أرباح المؤسسات التي تمنح للصندوق عن طريق الخزينة الولائية لكل وكالة.

## الفصل الثالث : دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

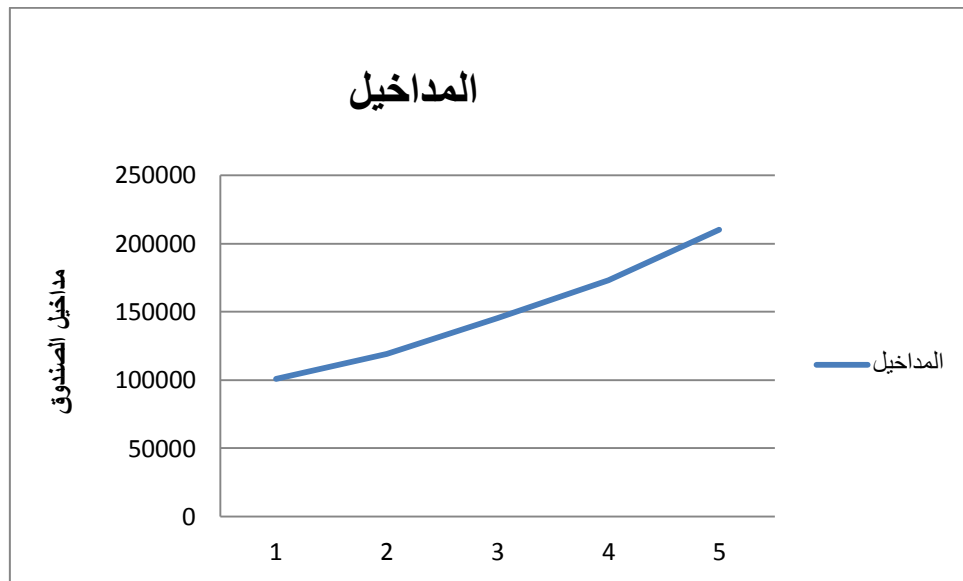
ومن الضروري أن نؤكد المعلومات المتعلقة بهذا المجال ( الإيرادات ) هي معلومات سرية و غير قابلة للنشر وهذا ماجعل دراسة هذه المعطيات محدودة نوعا ما

❖ جدول رقم 13 : مداخيل الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس و نسب تطورها مليون دج

السنوات	مداخيل الصندوق	%
2010	100663	6,09%
2011	118963	7,19%
2012	145288	8,79%
2013	172914	10,46%
2014	209974	12,70%

لقد قمنا بتمثيل المعطيات بيانيا كمايلي :

الشكل رقم 11 : منحى تطور مداخيل الصندوق ( وكالة بومرداس ) لفترة 2010-2014



المصدر : من اعداد الطالبتين بناء علي جدول اعلاه.

نلاحظ من خلال المنحى ان مداخيل الصندوق ( وكالة بومرداس ) في تزايد مستمر طوال فترة الدراسة حيث بلغت نسبة المداخيل سنة 2010 6,09% , لترتفع هذه النسبة في كل من سنة 2011, 2012 , 2013 , حيث بلغت على التوالي

7,19% ، 8,79% ، 10,46% لتصل هذه النسبة إلى 12,70% سنة 2014

## الفصل الثالث : دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

---

و تجدر الإشارة إلى ان هذه الزيادة خاصة سنة 2010 و 2011 كان سببها الزيادات التي مست الأجور سنة 2010 حيث ارتفع فيها الأجر القاعدي من 12 ألف دج إلى 15 ألف دج ليصل سنة 2014 إلى 18 ألف دج سنة 2014 حسب الديوان الوطني للإحصائيات , و هذه الزيادة كذلك سببها الزيادة المستمرة في عدد المتقاعدين .

وفي الأخير نوضح أن الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس لا يعرف العجز في الحقيقة حتي وأن تبين ذلك العجز حسابيا لان المديرية العامة للصندوق هي التي تغطي ذلك العجز كلما وجد و في الحين حسب أقوال عمال المصلحة المختصة في الوكالة .

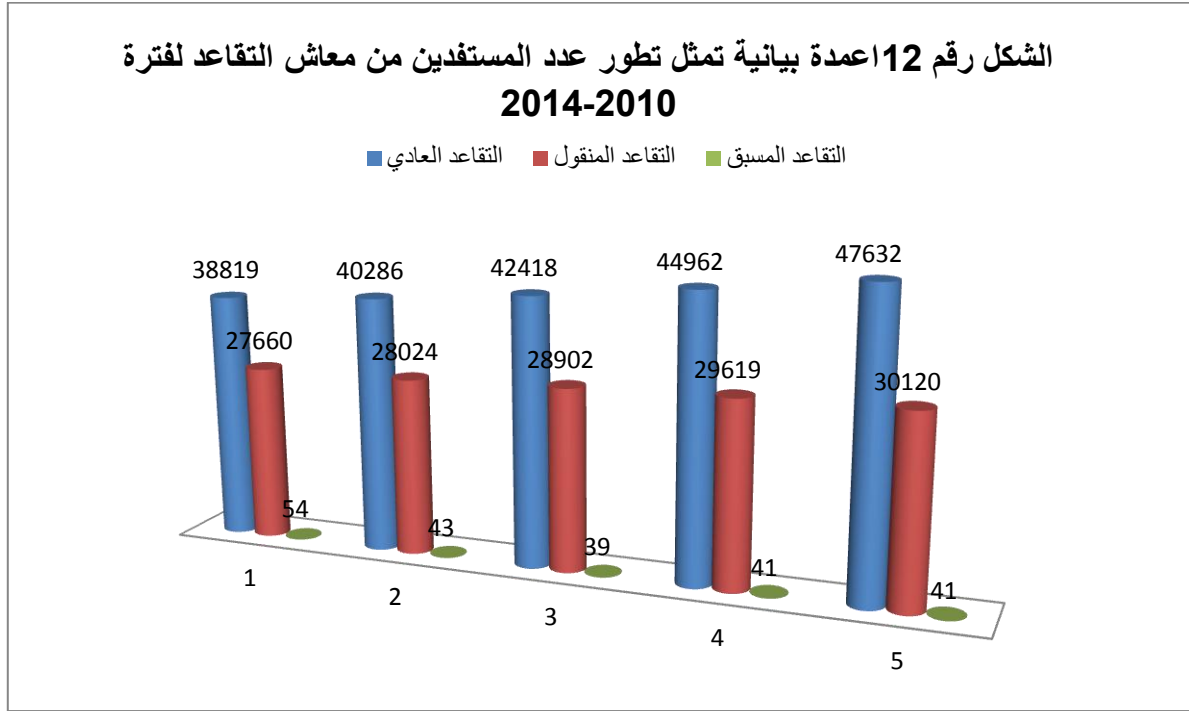
## الفصل الثالث : دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

ثانيا : دراسة تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد للصندوق الوطني للتقاعد ( وكالة بومرداس)

جدول رقم 14 : يمثل تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد لفترة 2010-2014<sup>1</sup>

2014	2013	2012	2011	2010	أنواع التقاعد / السنوات
47632	44962	42418	40286	38819	التقاعد العادي
30120	29619	28902	28024	27660	التقاعد المنقول
41	41	39	43	54	التقاعد المسبق

المصدر : الوثائق من وكالة بومرداس



المصدر : من اعداد الطالبتين بناء علي جدول اعلاه.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد المستفيدين من معاش التقاعد العادي المكون هنا من ( الأشخاص الذين يبلغون 60 سنة، و الأشخاص الذين يستوفون 32 سنة من الخدمة، و المستفيدين من معاش التقاعد النسبي) و التقاعد المنقول في تزايد من سنة إلى أخرى ففي سنة 2010 بلغ عدد المستفيدين من معاش التقاعد العادي 38819 مستفيد و بقي هذا العدد في تزايد مستمر خلال سنوات

<sup>1</sup> - الوثائق المقدمة من طرف الوكالة



## الفصل الثالث : دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

2011 - 2012 - 2013 إلى ان وصل 47632 مستفيد سنة 2014 , ونفس الشيء بالنسبة للمستفيدين من معاش التقاعد المنقول حيث كان عددهم 27660 مستفيد سنة 2010 , وهذا العدد كذلك بقي في تزايد إلى ان بلغ 30120 مستفيد سنة 2014 .

أما فيما يخص التقاعد المسبق فنلاحظ ان عدد المستفيدين من هذا المعاش في تناقص على عكس المستفيدين من معاش التقاعد العادي و المنقول الذي كان في تزايد من سنة إلى أخرى , حيث سجل عدد المستفيدين من هذا المعاش 54 مستفيد سنة 2010 , وهذا العدد بقي في الانخفاض في كل من سنة 2011 , 2012 حيث بلغ على التوالي 43 و 39 مستفيد , وزاد هذا العدد بنسبة ضئيلة في سنة 2013 و 2014 حيث بلغ 41 مستفيد في كل سنة , عموما نفسر تناقص عدد المستفيدين من معاش التقاعد المسبق إلى ان المستفيد من هذا المعاش لما يبلغ 60 سنة من عمره يتم إرجاعه تلقائيا إلى قائمة المستفيدين من معاش التقاعد العادي لأنه أصبح يستوفي احد شروط التقاعد العادي و هو في هذه الحالة السن .

## الفصل الثالث : دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

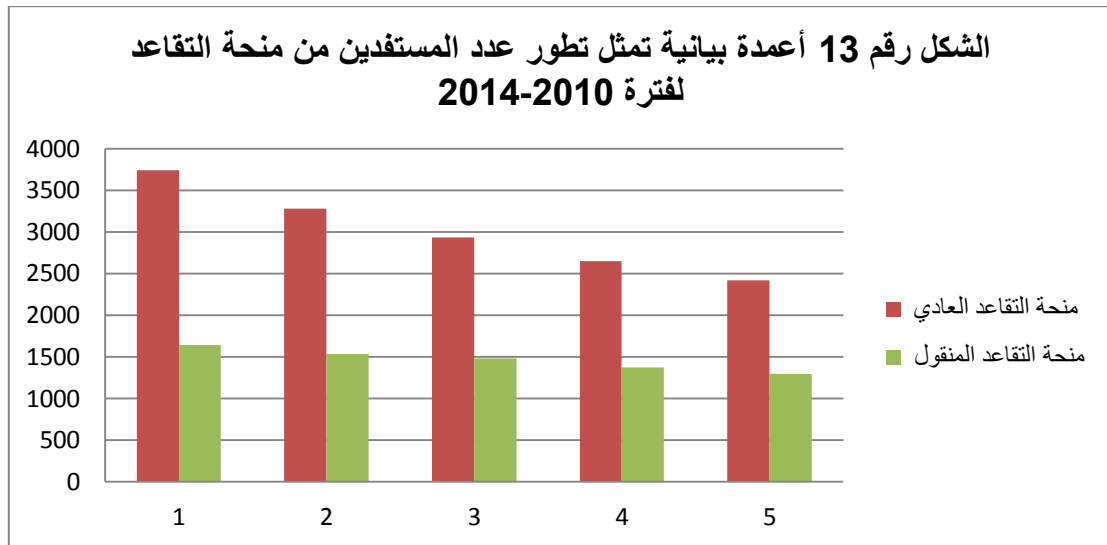
ثالثا : دراسة عدد المستفيدين من منحة التقاعد في الصندوق الوطني للتقاعد ( وكالة بومرداس )

نوضح هذه الدراسة من خلال الجدول التالي :

جدول رقم 15 : يمثل عدد المستفيدين من منحة التقاعد لفترة 2010 - 2014 <sup>2</sup>

2014	2013	2012	2011	2010	أنواع منحة التقاعد /السنوات
3736	3277	2933	2649	2420	منحة التقاعد العادي
1638	1533	1481	1372	1295	منحة التقاعد المنقول

المصدر : الوثائق من وكالة بومرداس



المصدر : من اعداد الطالبتين بناء علي جدول اعلاه.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه و الأعمدة البيانية اللذان يمثلان تطور عدد المستفيدين من منحة<sup>3</sup> التقاعد العادي و التقاعد المنقول لفترة 2010 - 2014 ان عدد المستفيدين في تزايد ملحوظ من سنة إلى أخرى ، حيث بلغ عدد المستفيدين منحة التقاعد العادي 2420 مستفيد سنة 2010 و وصل سنة 2014 إلى

<sup>2</sup> : وثائق مقدمة من قبل الوكالة

<sup>3</sup> : المنحة هي " عبارة عن معاش يكون على شكل إعانة تخص العمال الذين لهم مدة عمل فعلية لا تتجاوز 5 سنوات و يفوق سنهم 60 سنة فيكون لهم الحق في هذه المنحة

3736 مستفيد ، أما عدد المستفيدين من منحة التقاعد المنقول فقد كان سنة 2010 عددهم 1295 مستفيد ليبلغ 1638 مستفيد سنة 2014 .

و في الأخير نستنتج ان الصندوق الوطني للتقاعد ( وكالة بومرداس ) يستقبل يوميا ما يفوق 45 ملف طلب التقاعد و هذا العدد قابل للزيادة ، فالوكالة كما اسلفنا الذكر في المبحث الأول من هذا الفصل تستقبل ملفات كل الأشخاص القاطنين في الولاية ضف إلى ذلك بعض البلديات من خارج الولاية و هذا ما يجعل عدد المستفيدين من معاش التقاعد و منحة التقاعد في زيادة مستمرة على مستوى الوكالة و هذا ما ينعكس على نفقات و مداخل ( إيرادات ) الصندوق من خلال الزيادة في المصاريف اللازمة لتغطية هذه الزيادات بالنسبة للنفقات وتزايد الجهود المبذولة من طرف عمال مصالح الصندوق لمراقبة و متابعة عمليا تحصيل و تصفية المعاشات و هذا بالنسبة للإيرادات .

## المبحث الثاني : دراسة تطبيقية لملف تقاعد عادي

تقوم وكالة بومرداس التابعة لصندوق الوطني للتقاعد بتقديم جميع أنواع التقاعد من بينها التقاعد العادي و الذي سنقوم بدراسته وذلك من خلال دراسة ملف طالب التقاعد لمعرفة مختلف الخطوات المتبعة لمنح معاش التقاعد إلى جانب دراسة تطبيقية لملف تقاعد عادي .

### المطلب الأول : الخطوات المتبعة في دراسة ملف التقاعد

سنحاول إبراز المراحل المتسلسلة التي تخص ملف طلب التقاعد العادي في الصندوق الوطني للتقاعد (وكالة بومرداس ) حيث سنتطرق إلى مايلي :

#### أولا : الشروط الواجب مراعاتها في طالب التقاعد العادي

على طالب التقاعد العادي التقيد ببعض الشروط التي تسمح له بتقديم طلب التقاعد و تتمثل هذه الشروط فيما يلي :

- \* بلوغ العامل السن المحددة ب 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء.
- \* قضاء المدة القانونية للحياة العملية و المقدرة ب 15 سنة على الأقل.
- \* وجوب خصم الأقساط اللازمة للاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طول مدة العمل .

#### ثانيا : الوثائق الواجب توفرها في ملف طلب التقاعد العادي

ينقسم ملف التقاعد إلى ثلاث أقسام ، كل قسم يحتوي على مجموعة من الوثائق الخاصة به و هذا التقسيم يتم الأخذ به في كل ملف طلب التقاعد أيا كان نوعه ، بمعنى ان كل أنواع التقاعد تأخذ نفس الأقسام في تكوين الملف .

#### \* القسم الأول : يحتوي على وثائق شخصية تتعلق بهوية الشخص طالب التقاعد Pièces Etat Civil

- ملئ استمارة طلب التقاعد العادي المتحصل عليها من قبل الوكالة الموجودة في الولاية التي يقطن فيها و تملئ هذه الأخيرة من قبل الشخص طالب التقاعد نفسه لا غيره ( انظر الملحق رقم 01).

- شهادة الميلاد رقم 12.
- شهادة عائلية.
- شهادة الإقامة.
- شهادة الحالة المدنية للزوجة.
- شهادة عمل أو عدم عمل للزوجة.
- نسخة من بطاقة الهوية .
- نسخة من بطاقة الضمان الاجتماعي ( بطاقة الشفاء) ، بالنسبة للأشخاص الذين يملكون بطاقات الضمان الاجتماعي القديمة يجب عليهم ان يضع نسخة منها كذلك في الملف .
- طلب خطي للمتقاعد ( تسريح شرفي بتوقف عن العمل ) يتم تحريره من قبل العامل نفسه أو من قبل المؤسسة التي كان يشتغل فيها و هذا الطلب يحتوي على كل المعلومات المتعلقة بطلب التقاعد و يحتوى أيضا على نوع التقاعد المرغوب فيه من قبله و يجب أن يكون هذا الطلب ممضي من قبل مدير المؤسسة إذا كان محرر من قبلها أو يكون ممضي من العامل إذا كان محرر من قبله و في كلتا الحالتين يجب ان يكون مصادق عليه من البلدية مقر سكناه.

**القسم الثاني:** يحتوى على وثائق متعلقة بالمهنة التي كان يزاولها و تسمى هذه الوثائق ب Justification

و تتمثل هذه الوثائق في مايلي :

- شهادات العمل لجميع سنوات العمل ( مجمل خدماته و شهادات العمل ).انظر الملحق رقم (02)
- شهادة الأجر لأحسن 5 سنوات عمل ( 60 شهر ) . انظر الملحق رقم (03)
- كشف الأجر لأحسن 5 سنوات .

**القسم الثالث :** هذا القسم يحتوي على كل الوثائق الخاصة بتعامل CNR وكالة بومرداس مع طالب التقاعد، و يحتوى كذلك على نسخ من كل الوثائق و الرسائل التي تم إرسالها لطالب التقاعد من قبل الوكالة ويتم أيضا وضع من قبل هذه الأخيرة وثيقة تبين فيها كل الوثائق التي وضعها طالب التقاعد في الملف التقاعد على مستواها .

ثالثا : أهم المراحل التي يمر من خلالها ملف التقاعد

بعد التحقق من الوثائق المقدمة و توفر الشروط اللازمة لمنح معاش التقاعد ، يمر الملف بعدة مراحل نجزها كالتالي :

**1-مصلحة الاستقبال ( Service d'accueil ) :**

هي المرحلة الأولى من مراحل الملف و تسمى أيضا بمصلحة الاستقبال لأنها تقوم باستقبال الزبائن وتوعيتهم و تملى عليهم الشروط اللازمة للحصول على المعاش ، بإضافة إلى هذه الوظائف إنها تقوم بتوجيه الأشخاص في مصلحة إيداع ملفات التقاعد. انظر الملحق رقم (04)

**2-المصلحة التقنية ( Le service technique ) :**

عندما تتم مرحلة استقبال الملف فانه يوجه إلى هذه المصلحة التي تقوم بالتحقيق في أحقيته في الاستفادة من المعاش ثم تسجيله من خلال منحه رقم مؤقت و بعدها يتم تحويله نحو مصلحة التصفية ، و في حالة التأكد من أحقيته من المعاش ترسل له وثيقة قبول الملف ( انظر الملحق 05)

**3-مصلحة التصفية ( Le service liquidation ) :**

يتم من خلال هذه المصلحة حساب ثلاثيات العمل الحقيقية للمتقاعد و التحقق من صحة اشتراكاته الشهرية ثم بعدها منحه نسبة المعاش 80 بالمائة في حالة إذا كان عادي و 100 بالمائة إذا كان العامل مجاهد ثم يقوم عون المراجعة من التحقق من صحة النسبة الممنوحة لهم ثم بعث وثيقة التصفية ( أنظر الملحق رقم 06) بعد الإمضاء عليها و المصادقة من طرف العون و رئيس المصلحة و نائب المدير المكلف بالميزانية ثم يتحول الملف إلى مصلحة الحوالات.

**4- مصلحة الحوالات ( Service de mandatement ) :**

وهي المصلحة المختصة بالجانب المالي للوكالة حيث تقوم :

✓ مراجعة المنحة المصادق عليها للمتقاعد.

✓ تحويل المنحة إلى مكتب البريد من اجل الاستلام من طرف المتقاعد.

5- مصلحة الأرشيف و التحويل ( Service des archives ):

وهي تمثل آخر مرحلة للملف حيث يتم من خلالها وضع الملف في الأرشيف و ترتيبه حسب رقم المعاش الممنوح له من طرف مصلحة التصفية و إرسال نسبة المنحة إلى صاحبها عبر البريد في انتظار يوم تحويل المنح إلى مكتب البريد هذا في حالة ما إذا كان المتقاعد يقطن في نفس ولاية الوكالة أما إذا كان العكس فيتم تحويله عبر البريد إلى الوكالة التابعة له .

المطلب الثاني: دراسة تطبيقية لملف تقاعد عادي

أولا : تقديم طالب ملف التقاعد العادي

\* الاسم و اللقب : X- X

\* تاريخ و مكان الميلاد : 5 فيفري 1954 ب حسين داي

\* السن : 60 سنة

\* العنوان : حي الورود ولاية بومرداس

\* الحالة العائلية : متزوج - عدد الأولاد : 04 - متكفل بأبويه معا ( الأب و الأم )

\* التوقف عن العمل في تاريخ 1 ماي 2014

ثانيا : التأكد من الوثائق المكونة لملف التقاعد

قبل البدء في حساب معاش التقاعد يجب كأول خطوة التأكد من الوثائق المكونة للأقسام الثلاث المكونة لملف التقاعد السابق ذكرها في المطلب الأول من هذا المبحث .

حيث يقوم الصندوق في هذه النقطة بإجراء تحقيق حول العامل بعد ما تم ارسال شهادة ايقاف الاجرة .انظر الملحق رقم (07) إذا كان يعمل هذا الأخير في مؤسسة عمومية هنا الصندوق لا يقوم بأي إجراء غير البدء في مراحل حساب معاش التقاعد, على عكس العامل الذي كان يعمل في مؤسسة خاصة ففي هذه الحالة يقوم الصندوق بتحقق من كل شهادات الأجور المقدمة من طرف طالب التقاعد ، وهذا الإجراء يقوم به بغرض التأكد من ان الأجور حقيقية و غير مغلفة لأن طبيعة

المؤسسات الخاصة تفرض عليه القيام بهذا ، ولأنها لا تتميز بشفافية في حساباتها و معاملاتها في هذا الجانب . انظر الملحق رقم (08)

و يتم التأكد أيضا من أن هذا المتقاعد غير مسجل في أي وكالة أخرى ماعدا الوكالة المقدم فيها الملف ، و بعد الانتهاء من هذه الإجراءات يتم تحويل الملف لدراسته على مستوى المصلحة المختصة بهذا .

### ثالثا : حساب ثلاثيات العمل الحقيقية للمتقاعد و التحقق من صحة اشتراكاته الشهرية

لحساب ثلاثيات التقاعد يجب الأخذ بعين الاعتبار شهادات العمل و مجمل الخدمات المقدمة من قبل المؤسسة التي كان المتقاعد يعمل فيها ، ويتم حساب الثلاثيات باستعمال جدول المقاصة وهذا بالاعتماد على المدة المأجورة التي تكون في شكل وثيقة مقدمة من قبل المستخدم وهذه الوثيقة تحتوي على مدة العمل في كل سنة من سنوات العمل التي قضاه العامل في المؤسسة

و لحساب ثلاثيات العمل الحقيقية يجب ان نتبع الخطوات التالية:



الجدول رقم (16) : يوضح المدة المأجورة PERIODES DE SALARIAT

الأجور الخاضعة للضمان الاجتماعي	مدة العمل	السنوات	الأجور الخاضعة للضمان الاجتماعي	مدة العمل	السنوات	الأجور الخاضعة للضمان الاجتماعي	مدة العمل	السنوات
	بالأيام / أو بالساعات			بالأيام / أو بالساعات			بالأيام / أو بالساعات	
13256,56	80 يوم	1999	45526,04	360 يوم	1988	9086 ,98	240 يوم	1977
13652,78	180 يوم	2005	58360.12	352 يوم	1989	12623,91	365 يوم	1978
14023,26	180 يوم	2006	58512.42	328 يوم	1990	14574,67	365 يوم	1979
146262,36	217 يوم	2007	61701,79	326 يوم	1991	15913,64	295 يوم	1980
233193,39	360 يوم	2008	95823,02	352 يوم	1992	13259,65	365 يوم	1981
358199,76	360 يوم	2009	87014,13	320 يوم	1993	15711,25	365 يوم	1982
387577,92	360 يوم	2010	107099,28	320 يوم	1994	30878,19	286 يوم	1983
407581,2	360 يوم	2011	133731,61	350 يوم	1995	14235,26	239 يوم	1984
432000	360 يوم	2012	150660,32	358 يوم	1996	13256,98	365 يوم	1985
432204,24	360 يوم	2013	151791,38	330 يوم	1997	13256,98	263 يوم	1986
453300,36	120 يوم	2014	151791,38	365 يوم	1998	33556.94	342 يوم	1987

المصدر : وثائق من ملف طالب التقاعد

الفصل الثالث : دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

الجدول رقم (17): يوضح جدول المقاصة

السنوات	الثلاثيات المعتمدة لكل سنة	السنوات	الثلاثيات المعتمدة لكل سنة	السنوات	الثلاثيات المعتمدة لكل سنة
1977	4	1988	4	1999	4
1978	4	1989	4	2005	4
1979	4	1990	4	2006	4
1980	4	1991	4	2007	4
1981	4	1992	4	2008	4
1982	4	1993	4	2009	4
1983	4	1994	4	2010	4
1984	4	1995	4	2011	4
1985	4	1996	4	2012	4
1986	4	1997	4	2013	4
1987	4	1998	4	2014	1
	المجموع	129			

المصدر : وثائق من ملف طالب التقاعد

## الفصل الثالث : دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

---

نلاحظ من خلال الجدول أن العامل حصل في كل سنة على المدة الكاملة وهي 4 ثلاثيات لأنه مدة العمل في هذه السنوات تفوق 180 يوم إلا سنة 2014 التي تحصل فيها على ثلاثي واحد (1) لأنه عمل في هذه السنة إلا 120 يوم .

**ملاحظة :** الصندوق الوطني للتقاعد عموما ووكالة بومرداس خصوصا يحتسبان 4 ثلاثيات عن كل مدة عمل تفوق 180 يوم في السنة وليس شرط على العامل ان يعمل 365 يوم في السنة لكي يتحصل على 4 ثلاثيات.

## الفصل الثالث : دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

**الجدول رقم (18): يوضح الأجر الشهرية ( لأحسن 5 سنوات ) الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي**

الفترة المرجعية	الأجر الخاضع للاشتراكات	الفترة المرجعية	الأجر الخاضع للاشتراكات	الفترة المرجعية	الأجر الخاضع للاشتراكات	الفترة المرجعية	الأجر الخاضع للاشتراكات	الفترة المرجعية	الأجر الخاضع للاشتراكات
ماي 2009	29849.98	ماي 2010	32298,16	ماي 2011	33965,1	ماي 2012	36000	ماي 2013	36017,02
جوان 2009	29849.98	جوان 2010	32298,16	جوان 2011	33965,1	جوان 2012	36000	جوان 2013	36017,02
جويلية 2009	29849.98	جويلية 2010	32298,16	جويلية 2011	33965,1	جويلية 2012	36000	جويلية 2013	36017,02
أوت 2009	29849.98	أوت 2010	32298,16	أوت 2011	33965,1	أوت 2012	36000	أوت 2013	36017,02
سبتمبر 2009	29849.98	سبتمبر 2010	32298,16	سبتمبر 2011	33965,1	سبتمبر 2012	36000	سبتمبر 2013	36017,02
أكتوبر 2009	29849.98	أكتوبر 2010	32298,16	أكتوبر 2011	33965,1	أكتوبر 2012	36000	أكتوبر 2013	36017,02
نوفمبر 2009	29849.98	نوفمبر 2010	32298,16	نوفمبر 2011	33965,1	نوفمبر 2012	36000	نوفمبر 2013	36017,02
ديسمبر 2009	29849.98	ديسمبر 2010	32298,16	ديسمبر 2011	33965,1	ديسمبر 2012	36000	ديسمبر 2013	36017,02
جانفي 2010	32298.16	جانفي 2011	33965,1	جانفي 2012	36000	جانفي 2013	36017,02	جانفي 2014	37775,03
فيفري 2010	32298.16	فيفري 2011	33965,1	فيفري 2012	36000	فيفري 2013	36017,02	فيفري 2014	37775,03
مارس 2010	32298.16	مارس 2011	33965,1	مارس 2012	36000	مارس 2013	36017,02	مارس 2014	37775,03
أفريل 2010	32298.16	أفريل 2011	33965,1	أفريل 2012	36000	أفريل 2013	36017,02	أفريل 2014	37775,03
المجموع (1)	367992,48	المجموع (2)	394245,68	المجموع (3)	415720.8	المجموع (4)	432068,08	المجموع (5)	439236,28

المجموع العام ل 60 شهر : 2049263,32

الأجر الشهري المتوسط : 34154,39      المصدر : من إعداد الطالبتين انطلاقا من ملف طالب التقاعد

## الفصل الثالث : دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

بعد حساب مدة الخدمة كما هو مبين في جدول المقاصة و حساب الأجر الشهري المتوسط لأحسن 5 سنوات (60 شهر ) ننتقل لحساب معاش التقاعد العادي كما يلي :

- الأجر الشهري المتوسط: 34154,39 دج

- عدد الثلاثيات : 129 ثلاثي ( تمثل % 80,63)

- نسبة الاعتماد : 2.5 %

الأجر الأساسي السنوي = الأجر الشهري المتوسط x عدد الثلاثيات x نسبة الاعتماد x 12

400

ملاحظة : نستعمل 128 ثلاثي عوض 129 ثلاثي لان الصندوق الوطني للتقاعد لا يحتسب أكثر من هذا العدد لأنه يمثل % 80, وهذا ما يمثل أيضا عدد سنوات الخدمة و المتمثلة ب 32 سنة<sup>1</sup>

الأجر الأساسي السنوي = 12 x 2.5 % x 128 x 34154,39

400

الأجر الأساسي السنوي = 327882,14 دج

وهذا الذي يتم من خلاله اقتطاع نسبة الضمان الاجتماعي و مبلغ الضريبة و إضافة له منحة الزوج المكفول لكي نتحصل على معاش التقاعد، وهذا ما يتم توضيحه فيما يلي:

<sup>1</sup>- ان الصندوق الوطني للتقاعد ( وكالة بومرداس ) يحتسب إلا 128 ثلاثي الممثلة في 32 سنة عمل أي % 80 فقط حتي وان كان عدد الثلاثيات المنجزة طوال الحياة العملية تفوق هذا العدد ..

## الفصل الثالث : دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

المجموع العام TOTAL ANNUEL	منحة الزوج المكفول MAJORATION CONJOINT	اقتطاع الضريبة الاجتماعي RETENUE IRG	اقتطاع الضمان الاجتماعي RETENUE AS	الأجر المتوسط السنوي AVANTAGE PRINCIPALE	تاريخ الاستفاد DATE D'EFFET
<b>349312,1</b>	30000,00	2012,40	6557,64	327882 ,14	1/6/2014

إذا معاش التقاعد السنوي = 349312,1 دج

ولإيجاد معاش التقاعد الشهري يتم تقسيم معاش التقاعد السنوي على 12 كما هو موضح :

$$349312,1 / 12 = 29109,34 \text{ دج ( معاش التقاعد الشهري )}$$

وبعد هذا التاريخ الذي تحصل فيه المتقاعد على معاش تقاعده الشهري توفي هذا المتقاعد في مارس 2015 و بهذا يتم تحويل معاشه إلى ذوي الحقوق المتمثلين هنا في الزوجة و 4 أولاد , زائد الأصول (الأبوين ) اللذان كان المتقاعد المتوفى كفيهما.

وللقيام بهذا التحويل ( أي تحويل معاش المتقاعد المتوفى من عادي إلى معاش منقول لذوي حقوقه ارتئ الصندوق الوطني للتقاعد ( وكالة بومرداس ) طلب الوثائق التالية من ذوي الحقوق للمباشرة في التحويل:

- ملئ استمارة الخاصة بالمعاش المنقول انظر الملحق رقم (09)

- شهادة الوفاة ( الخاصة بالمتقاعد المتوفى )

- شهادة عدم إعادة الزوجة الزواج

- شهادة عدم عمل الأولاد ( البنات بالأخص ) انظر الملحق رقم (10)

- شهادة عدم زواج البنات ( شهادة العزوبة ) انظر الملحق رقم (11)

## الفصل الثالث : دراسة تطبيقية لصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة بومرداس

و بعد حصول الصندوق على هذه الوثائق يشرع في توزيع المعاش على ذوي الحقوق كل حسب النسب التي يسمح له بها القانون ويتم توزيع المعاش كالتالي :

أ - الزوجة 50% من المعاش الموزع (  $29109,34 \times 50\%$  )

ب - الأولاد 30% من المعاش الموزع (  $29109,34 \times 30\%$  )

ج - الأصول ( الأبوين المكفولين ) 10% من المعاش الموزع (  $29109,34 \times 10\%$  )

و هكذا يتم توزيع معاش التقاعد المنقول على ذوي الحقوق و يتحصل كل واحد منهم على حقه كمايلي :

أ-الزوجة تتحصل على 14554,67 دج

ب-الأولاد يتحصلون على 8732,80 دج و هذا المبلغ هو إجمالي ما يتحصلون عليه حيث يتحصل

كل واحد منهم لوحده على مبلغ 2183,2 دج

ج- الأصول يتحصلون معا على 2910,93 دج

و كمرحلة أخيرة يقوم بها الصندوق الوطني للتقاعد ( وكالة بومرداس ) هي غلق ملف التقاعد العادي

للمتقاعد المتوفى نهائيا و فتح ملف تقاعد منقول لذوي الحقوق من عائلته كما هو مبين في الأعلى, وبهذا

تنتهي علاقة الصندوق مع المتقاعد نفسه ( المتوفى) و تبدأ علاقة جديدة مع ذوي الحقوق.

**الخلاصة :**

بذلت الجزائر مجهودات كبيرة من أجل عصرنه منظومة الضمان الاجتماعي من بينها صندوق الوطني للتقاعد ، إلا أن مصادر تمويل هذا الأخير لن تغطي مستقبل نفقاته المتزايدة خاصة في ظل التزايد المضطر للنفقات و الإيرادات .

و تسعى الدولة جاهدة لمواجهة هذه النفقات المتزايدة من خلال عصرنه النظام بما يستجيب للتحديات الراهنة و المستقبلية.

وقد تمكنا من تسجيل الملاحظات السابقة من خلال الدراسة الإحصائية التي عالجنا من خلالها هذا المحور .

كما كان للملف الذي عولج على مستوى وكالة بومرداس دورا في إيضاح آليات الاستفادة من التقاعد و التقاعد المنقول من بعده.



لقد سمحت دراستنا بإعطاء نظرة شاملة حول التقاعد من خلال إبراز دوره و مساهمته في منظومة التأمين الاجتماعي التي تقوم على أساس الاشتراكات التي يدفعها المؤمن و تتركز على مبدأ التضامن و التكافل ، من خلال ضمانها للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية المتمثلة أساسا في المرض ، إصابات العمل و الأمراض المهنية ، الشيخوخة و العجز ، الوفاة و البطالة ، كما أنها تساهم في توفير الأمن .

بينما في هذه الدراسة أن ضمان التقاعد لم يعد حكرا على موظفي الدولة كما ابتدأ في أول الأمر ، فانتشار الأفكار الاجتماعية و ظهور الثورة الصناعية ما نتج عنها من نشوء الطبقة العاملة ، دفعت إلى مد مظلة ضمان التقاعد لجميع العمال أجراء كانوا أم غير أجراء فأصبح من حق الموظف و الأجير و الحرفي و التاجر و رب العمل ...و غيرهم ، بانخراطهم في نظام التقاعد و دفع اشتراكاته ، ليضمنوا لأنفسهم و بالتالي لأفراد أسرهم الذين تحت كفالتهم مدخولا شهريا أو تعويضا محددًا كان أو جزافيا ، يمكنهم من مواجهة الظروف المستجدة و متطلباتها عند توقفهم عن النشاط و انقطاع أجورهم أو مداخيلهم التي كانت تأتيهم بالعمل .

و إذا كان الهدف المباشر للنظم التقاعدية في بداية ظهورها هو تعويض الأشخاص الخاضعين لأحكامها و حمايتهم من مخاطر الشيخوخة و العجز و الوفاة فإنها لم تعد في الوقت الحاضر مجرد مطلب إنساني و اجتماعي فحسب بل أصبحت ضرورة اقتصادية تعمل جميع الدول على اختلاف مبادئها السياسية من أجل توفيرها لكافة مواطنيها بعد أن ثبت علميا أن التطور الاقتصادي و الاجتماعي يتصاعدان طردا مع ارتفاع مستوى المعيشة و مع توفير الاطمئنان للمواطنين على حاضرهم و مستقبلهم.

وهكذا أصبح التقاعد حالة أساسية من حالات إنهاء العمل و هي مقررة للعامل حين يصبح غير قادر على الإنتاج بسبب تقدمه في العمر لفترة محددة و دفع اشتراكات معينة ، و واجب يحتم على الدولة تأمين دخل تعويضي كاف لمواطنيها الذين خدموها في فترة شبابهم ، و الراتب التقاعدي هو الثمرة التي يجنيها العامل المسن في شيخوخته و قد حققت له لما تراكم له بالاستقطاعات من أجرته أثناء فترة عمله مضاف إليها التعويض لما أداه من خدمة .

لقد أبرزنا في هذا البحث الأهمية البالغة لنظام الضمان الاجتماعي و خصوصا نظام التقاعد ، هذا النظام الذي أثبت نجاعته و حيويته في كل الدول التي ترجمته في نظمها بخطط مدروسة على ضوء

إحصائيات و بيانات ثابتة و شروط خاصة و محددة مع الأخذ بعين الاعتبار كل الجوانب الاجتماعية و النفسية و الاقتصادية و السياسية سواء بالنسبة للأفراد أو للمجتمع ، مع إيجاد جهاز ضليع و مقدر يسير هذا النظام و يحسن أداءاته و مزاياه كلما اقتضى الأمر .

لقد ثبتت نجاعة هذا النظام في الجزائر أيضا بعد الإصلاحات التي حدثت عام 1983 الهادفة إلى توحيد نظام الحماية الاجتماعية للعمال و توحيد الحقوق و الامتيازات و نتجت عنها منظومة وطنية للتقاعد تعتبر مكتسب اجتماعي هام و حصيلة عمل و جهد مستمر عبر أجيال عديدة ، لما تضمنه من أداءات.

و تركز قاعدة النظام الجزائري للتقاعد على أساس التوزيع و التضامن بين فئات شتى من الطاقات العاملة و يستمد موارده المالية من اشتراكات العمال و المؤسسات المشغلة و دعم الدولة .

إن كفاءة و شروط الانتساب إلى نظام التقاعد و الأهداف التي جاء من أجلها توجب عليه التكفل بالخدمات و الاداءات كمساهمة في الحفاظ على القدرة الشرائية للمواطنين عندما يفاجئوا بمصيبة التوقف عن العمل بسبب المرض أو الوفاة أو فقدان القدرة و بسبب الكبر في السن و كذلك لذوي حقوقهم بعد وفاتهم .

كما أن صيغة تمويله تجعل من الطبيعي أن يتأثر هذا النظام بالوضعية الاقتصادية و الاجتماعية لبلادنا التي تعيش أزمة متعددة الأشكال ، فنظرا لندهور مستوى الشغل و ارتفاع نسبة البطالة و انتشار العمل غير الرسمي و الذهاب المكثف إلى التقاعد من طرف الأجراء، سجل نقص ما أدّى الي وقوعها في مشاكل مالية .

ان التقدم الشامل لهذا النظام من خلال وضعيته و أهميته و دوره بالنسبة للعمال المتقاعدين و العمال الحاليين الذين هم متقاعدوا الغد ، يلزم الدولة و الشركاء الاجتماعيين ( الاتحاد العام للعمال الجزائريين و أرباب العمل ) بالحفاظ عليه و تثمين مكتسباته و تحسين موارده و ترسيخها . و على العموم فقد جاءت منظومة التقاعد المنشأة بقانون 1983 و القوانين المعدلة و المتممة له بتغيرات جوهرية انطلاقا من إستراتيجية التنمية الاقتصادية على أساس التنمية الاجتماعية.

ومن خلال دراستنا لهذه المنظومة توصلنا إلى بعض الملاحظات أهمها :

1- يعبر التأمين الاجتماعي عن نظام تضامني بين الحكومة و أفراد المجتمع وهو ذو طابع إلزامي وهنا نؤكد صحة الفرضية الأولى و يهدف أيضا إلى التخفيف من وطأة الأضرار و المخاطر التي تصيب الفرد العامل أو غير العامل وهذا بذلك يغطي مختلف الأخطار الاجتماعية المضرّة بحياة الإنسان كالمرض ، الشيخوخة ، البطالة و غيرها من الأخطار و هنا تأكيد الفرضية الثانية .

2- تأخر صدور بعض المراسيم التنظيمية المتممة لتطبيق بعض المواد في القانون 12/83 مثل المادة (7) منه و التي يقرر فيها تخفيض السن القانونية للعمال الذين يشتغلون في الأعمال الشاقة و الخطيرة و يلزم المستخدم بالأمر 18/96 بتسديد اشتراكات جزافية لذلك ، لكنه لم يحدد قائمة الأعمال الشاقة هذه و لا الشروط المناسبة لكل عمل و لا نسبة الاشتراك الجزافي .

3- نظام التقاعد مرتكز على التضامن المهني فقط و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة .

4- تم تأسيس التقاعد المسبق و التقاعد دون شرط السن بدون تحديد الكيفيات المناسبة للتمويل ، ونجم عن ذلك تحمل الصندوق الوطني للتقاعد لأعباء هذين الإجراءين دون مساهمة مالية .

5- عجز الصندوق الوطني للتقاعد عن المحافظة على التوازن المالي مثلما بينه التحاليل و الدراسات للوضع المالية.

6- إن الصندوق الوطني للتقاعد يشكّي من النقص الفادح في تحصيل اشتراكات العمال ، لأن هناك شح نسبة كبيرة من المؤسسات الخاصة في تمويله وهذا بعدم التصريح بالحجم الحقيقي للعمال الناشطين فيها.

7- تأثير اقتصاد السوق على نظام التقاعد حيث أصبح الانتعاش المالي للصندوق الوطني للتقاعد مرهون بالانتعاش الاقتصادي وهنا ننفي الفرضية الرابعة .

و كحلول لما سبق ذكره، في ختام هذا البحث ، ارتأينا ان نقدم بعض الاقتراحات و نتلخص فيما يلي :

1- يعتبر نظام التأمين الاجتماعي عنصرا مهما في المنظومة الاقتصادية و الاجتماعية لأي دولة على اعتبار أنه يمس صحة الإنسان و حياته اليومية ، ولذلك لا بد على الحكومة الجزائرية إعطاء مزيد من

الأهمية لهذا القطاع ، وإصدار التشريعات اللازمة التي تساهم في تطويره و تمكينه من تلبية احتياجات أفراد المجتمع بكل كفاءة.

2-إبقاء نظام التقاعد الحالي المرتكز على العدالة و التوزيع و الحفاظ عليه و توسيع قاعدة المشتركين فيه و حماية المكتسبات التي ناضل و كافح من أجلها العمال.

3-مراجعة بعض أحكام قانون التقاعد في الجزائر ، وتكتملتها و جعلها تتماشى و تتسجم مع الواقع العمالي و المتغيرات الحالية ، وتكيفها مع المتطلبات الاقتصادية و الاجتماعية الجديدة كخفض سن التقاعد لفئة العمال الذين يشتغلون في مناصب عمل شاقة تلحق أضرار بهم.

4-إبعاد فكرة الخصخصة التي تنادي بها بعض الآراء كحل للمشاكل التي تعاني منها المنظومة الوطنية للتقاعد، لأن خصخصة صناديق التقاعد يؤدي إلى المتاجرة بها فيصبح الخطر الاجتماعي بضاعة تجارية مفرغة من كل محتوى اجتماعي و بالتالي تراجع فكرة التكافل الاجتماعي .

5-أما بالنسبة للمحافظة على التوازن المالي لنظام التقاعد فإن ذلك في رأينا يتطلب عدة اجراءات منها:

- تكيف نظام التقاعد مع اقتصاد السوق بإيجاد ميكانيزمات و آليات لتسييره و تنظيم عقلاني لاداءاته دون المساس بالتوازن المالي لصناديق التقاعد و لا بحقوق المتقاعدين.
- إنشاء نظام مراقبة على القطاعين العام و الخاص من اجل التصريح الحقيقي بالعمال ، وكذلك بمبلغ الأجور لضمان المداخيل المالية للصندوق الوطني للتقاعد.
- توعية العمال أنفسهم بالأضرار التي تلحق بهم بعدم التصريح بهم من طرف أرباب العمل و عدم التزامهم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي و حقوق التقاعد.

وفي الأخير نرى أن لنظام التقاعد دورا كبيرا في منظومة التأمين الاجتماعي إذ يساهم بشكل فعال في هذه المنظومة وهذا من خلال اشتراكات العمال فيها للاستفادة من التعويضات عن الأخطار التي قد تصيبهم في حياتهم العملية أو الخاصة حاليا وللاستفادة من التقاعد مستقبلا، ولتمكين المنظومة التقاعدية من الاستمرار في القيام بالمهام الموكلة إليها والتي أنشئت من أجلها و الحفاظ على المكتسبات التي حققها العمال و الدفاع عنها ، و دفع شبح الخصخصة الذي يهددها ، أن تواجه التحدي للتغيرات التي يشهدها الوطن و التي أدت إلى تغيرات على مستوى اقتصادنا ، وبالتالي انعكست على المستويات

المعيشية للمواطنين ، وأن ذلك لا يتحقق إلا بدراسات علمية جادة و الأخذ بعين الاعتبار المؤثرات و النتائج من أجل مرحلة جديدة .

تمت بحمد الله

لقد سمحت دراستنا بإعطاء نظرة شاملة حول التقاعد من خلال إبراز دوره و مساهمته في منظومة التأمين الاجتماعي التي تقوم على أساس الاشتراكات التي يدفعها المؤمن و تتركز على مبدأ التضامن و التكافل ، من خلال ضمانها للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية المتمثلة أساسا في المرض ، إصابات العمل و الأمراض المهنية ، الشيخوخة و العجز ، الوفاة و البطالة ، كما أنها تساهم في توفير الأمن .

بينما في هذه الدراسة أن ضمان التقاعد لم يعد حكرا على موظفي الدولة كما ابتدأ في أول الأمر ، فانتشار الأفكار الاجتماعية و ظهور الثورة الصناعية ما نتج عنها من نشوء الطبقة العاملة ، دفعت إلى مد مظلة ضمان التقاعد لجميع العمال أجراء كانوا أم غير أجراء فأصبح من حق الموظف و الأجير و الحرفي و التاجر و رب العمل ...و غيرهم ، بانخراطهم في نظام التقاعد و دفع اشتراكاته ، ليضمنوا لأنفسهم و بالتالي لأفراد أسرهم الذين تحت كفالتهم مدخولا شهريا أو تعويضا محددًا كان أو جزافيا ، يمكنهم من مواجهة الظروف المستجدة و متطلباتها عند توقفهم عن النشاط و انقطاع أجورهم أو مداخيلهم التي كانت تأتيهم بالعمل .

و إذا كان الهدف المباشر للنظم التقاعدية في بداية ظهورها هو تعويض الأشخاص الخاضعين لأحكامها و حمايتهم من مخاطر الشيخوخة و العجز و الوفاة فإنها لم تعد في الوقت الحاضر مجرد مطلب إنساني و اجتماعي فحسب بل أصبحت ضرورة اقتصادية تعمل جميع الدول على اختلاف مبادئها السياسية من أجل توفيرها لكافة مواطنيها بعد أن ثبت علميا أن التطور الاقتصادي و الاجتماعي يتصاعدان طردا مع ارتفاع مستوى المعيشة و مع توفير الاطمئنان للمواطنين على حاضرهم و مستقبلهم.

وهكذا أصبح التقاعد حالة أساسية من حالات إنهاء العمل و هي مقررة للعامل حين يصبح غير قادر على الإنتاج بسبب تقدمه في العمر لفترة محددة و دفع اشتراكات معينة ، و واجب يحتم على الدولة تأمين دخل تعويضي كاف لمواطنيها الذين خدموها في فترة شبابهم ، و الراتب التقاعدي هو الثمرة التي يجنيها العامل المسن في شيخوخته و قد حققت له لما تراكم له بالاستقطاعات من أجرته أثناء فترة عمله مضاف إليها التعويض لما أداه من خدمة .

لقد أبرزنا في هذا البحث الأهمية البالغة لنظام الضمان الاجتماعي و خصوصا نظام التقاعد ، هذا النظام الذي أثبت نجاعته و حيويته في كل الدول التي ترجمته في نظمها بخطط مدروسة على ضوء

إحصائيات و بيانات ثابتة و شروط خاصة و محددة مع الأخذ بعين الاعتبار كل الجوانب الاجتماعية و النفسية و الاقتصادية و السياسية سواء بالنسبة للأفراد أو للمجتمع ، مع إيجاد جهاز ضليع و مقدر يسير هذا النظام و يحسن أداءاته و مزاياه كلما اقتضى الأمر .

لقد ثبتت نجاعة هذا النظام في الجزائر أيضا بعد الإصلاحات التي حدثت عام 1983 الهادفة إلى توحيد نظام الحماية الاجتماعية للعمال و توحيد الحقوق و الامتيازات و نتجت عنها منظومة وطنية للتقاعد تعتبر مكتسب اجتماعي هام و حصيلة عمل و جهد مستمر عبر أجيال عديدة ، لما تضمنه من أداءات.

و تركز قاعدة النظام الجزائري للتقاعد على أساس التوزيع و التضامن بين فئات شتى من الطاقات العاملة و يستمد موارده المالية من اشتراكات العمال و المؤسسات المشغلة و دعم الدولة .

إن كفاءة و شروط الانتساب إلى نظام التقاعد و الأهداف التي جاء من أجلها توجب عليه التكفل بالخدمات و الاداءات كمساهمة في الحفاظ على القدرة الشرائية للمواطنين عندما يفاجئوا بمصيبة التوقف عن العمل بسبب المرض أو الوفاة أو فقدان القدرة و بسبب الكبر في السن و كذلك لذوي حقوقهم بعد وفاتهم .

كما أن صيغة تمويله تجعل من الطبيعي أن يتأثر هذا النظام بالوضعية الاقتصادية و الاجتماعية لبلادنا التي تعيش أزمة متعددة الأشكال ، فنظرا لندهور مستوى الشغل و ارتفاع نسبة البطالة و انتشار العمل غير الرسمي و الذهاب المكثف إلى التقاعد من طرف الأجراء، سجل نقص ما أدّى الي وقوعها في مشاكل مالية .

ان التقدم الشامل لهذا النظام من خلال وضعيته و أهميته و دوره بالنسبة للعمال المتقاعدين و العمال الحاليين الذين هم متقاعدوا الغد ، يلزم الدولة و الشركاء الاجتماعيين ( الاتحاد العام للعمال الجزائريين و أرباب العمل ) بالحفاظ عليه و تثمين مكتسباته و تحسين موارده و ترسيخها . و على العموم فقد جاءت منظومة التقاعد المنشأة بقانون 1983 و القوانين المعدلة و المتممة له بتغيرات جوهرية انطلاقا من إستراتيجية التنمية الاقتصادية على أساس التنمية الاجتماعية.

ومن خلال دراستنا لهذه المنظومة توصلنا إلى بعض الملاحظات أهمها :

1- يعبر التأمين الاجتماعي عن نظام تضامني بين الحكومة و أفراد المجتمع وهو ذو طابع إلزامي وهنا نؤكد صحة الفرضية الأولى و يهدف أيضا إلى التخفيف من وطأة الأضرار و المخاطر التي تصيب الفرد العامل أو غير العامل وهذا بذلك يغطي مختلف الأخطار الاجتماعية المضرّة بحياة الإنسان كالمرض ، الشيخوخة ، البطالة و غيرها من الأخطار و هنا تأكيد الفرضية الثانية .

2- تأخر صدور بعض المراسيم التنظيمية المتممة لتطبيق بعض المواد في القانون 12/83 مثل المادة (7) منه و التي يقرر فيها تخفيض السن القانونية للعمال الذين يشتغلون في الأعمال الشاقة و الخطيرة و يلزم المستخدم بالأمر 18/96 بتسديد اشتراكات جزافية لذلك ، لكنه لم يحدد قائمة الأعمال الشاقة هذه و لا الشروط المناسبة لكل عمل و لا نسبة الاشتراك الجزافي .

3- نظام التقاعد مرتكز على التضامن المهني فقط و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة .

4- تم تأسيس التقاعد المسبق و التقاعد دون شرط السن بدون تحديد الكيفيات المناسبة للتمويل ، ونجم عن ذلك تحمل الصندوق الوطني للتقاعد لأعباء هذين الإجراءين دون مساهمة مالية .

5- عجز الصندوق الوطني للتقاعد عن المحافظة على التوازن المالي مثلما بينه التحليل و الدراسات للوضع المالية.

6- إن الصندوق الوطني للتقاعد يشتمكي من النقص الفادح في تحصيل اشتراكات العمال ، لأن هناك شح نسبة كبيرة من المؤسسات الخاصة في تمويله وهذا بعدم التصريح بالحجم الحقيقي للعمال الناشطين فيها.

7- تأثير اقتصاد السوق على نظام التقاعد حيث أصبح الانتعاش المالي للصندوق الوطني للتقاعد مرهون بالانتعاش الاقتصادي وهنا ننفي الفرضية الرابعة .

و كحلول لما سبق ذكره، في ختام هذا البحث ، ارتأينا ان نقدم بعض الاقتراحات و نتلخص فيما يلي :

1- يعتبر نظام التأمين الاجتماعي عنصرا مهما في المنظومة الاقتصادية و الاجتماعية لأي دولة على اعتبار أنه يمس صحة الإنسان و حياته اليومية ، ولذلك لا بد على الحكومة الجزائرية إعطاء مزيد من



الأهمية لهذا القطاع ، وإصدار التشريعات اللازمة التي تساهم في تطويره و تمكينه من تلبية احتياجات أفراد المجتمع بكل كفاءة.

2-إبقاء نظام التقاعد الحالي المرتكز على العدالة و التوزيع و الحفاظ عليه و توسيع قاعدة المشتركين فيه و حماية المكتسبات التي ناضل و كافح من أجلها العمال.

3-مراجعة بعض أحكام قانون التقاعد في الجزائر ، وتكتملتها و جعلها تتماشى و تتسجم مع الواقع العمالي و المتغيرات الحالية ، وتكيفها مع المتطلبات الاقتصادية و الاجتماعية الجديدة كخفض سن التقاعد لفئة العمال الذين يشتغلون في مناصب عمل شاقة تلحق أضرار بهم.

4-إبعاد فكرة الخوصصة التي تنادي بها بعض الآراء كحل للمشاكل التي تعاني منها المنظومة الوطنية للتقاعد، لأن خوصصة صناديق التقاعد يؤدي إلى المتاجرة بها فيصبح الخطر الاجتماعي بضاعة تجارية مفرغة من كل محتوى اجتماعي و بالتالي تراجع فكرة التكافل الاجتماعي .

5-أما بالنسبة للمحافظة على التوازن المالي لنظام التقاعد فإن ذلك في رأينا يتطلب عدة اجراءات منها:

- تكيف نظام التقاعد مع اقتصاد السوق بإيجاد ميكانيزمات و آليات لتسييره و تنظيم عقلاني لاداءاته دون المساس بالتوازن المالي لصناديق التقاعد و لا بحقوق المتقاعدين.
- إنشاء نظام مراقبة على القطاعين العام و الخاص من اجل التصريح الحقيقي بالعمال ، وكذلك بمبلغ الأجور لضمان المداخيل المالية للصندوق الوطني للتقاعد.
- توعية العمال أنفسهم بالأضرار التي تلحق بهم بعدم التصريح بهم من طرف أرباب العمل و عدم التزامهم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي و حقوق التقاعد.

وفي الأخير نرى أن لنظام التقاعد دورا كبيرا في منظومة التأمين الاجتماعي إذ يساهم بشكل فعال في هذه المنظومة وهذا من خلال اشتراكات العمال فيها للاستفادة من التعويضات عن الأخطار التي قد تصيبهم في حياتهم العملية أو الخاصة حاليا وللاستفادة من التقاعد مستقبلا، ولتمكين المنظومة التقاعدية من الاستمرار في القيام بالمهام الموكلة إليها والتي أنشئت من أجلها و الحفاظ على المكتسبات التي حققها العمال و الدفاع عنها ، و دفع شبح الخوصصة الذي يهددها ، أن تواجه التحدي للتغيرات التي يشهدها الوطن و التي أدت إلى تغيرات على مستوى اقتصادنا ، وبالتالي انعكست على المستويات

المعيشية للمواطنين ، وأن ذلك لا يتحقق إلا بدراسات علمية جادة و الأخذ بعين الاعتبار المؤثرات و النتائج من أجل مرحلة جديدة .

تمت بحمد الله